CGIL/CISL
Zur Geschichte und Theorie der italienischen Gewerkschaftsbewegung
Band 2

Internationale
Marxistische Diskussion 41
Merve Verlag Berlin

DM 7,–

"Entweder es gelingt uns, die italienische Art des Arbeiterkampfes in die anderen Länder Europas zu exportieren, oder es wird dem Kapital gelingen, die DGB-Politik nach Italien zu importieren."

Bruno Trentin, Generalsekretär der Metallarbeitergewerkschaft FIOM (CGIL)

* * *

Die Texte dieses Bandes sind den "Quaderni" no.31/32 (Juli / Oktober 1971) der offiziellen CGIL-Zeitschrift "Rassegna sindacale" entnommen.

* * *

ARBEITERVERTRETER IN DEN BETRIEBSRAT!

Dokumentation der Auseinandersetzung um eine außerordentliche Betriebsratswahl 1973 bei KRONE / Westberlin DM 3.20

Internationale Marxistische Diskussion

Arbeitspapiere

No. 13

Merve Verlag

CGIL / CISL
Zur Theorie und Geschichte der italienischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945. Band 2
Mit einem Nachwort des Redaktionskollektivs "Gewerkschaften" der Zeitschrift "Probleme des Klassenkampfs"

Internationale Marxistische Diskussion 41
Merve Verlag Berlin

H. Ziegenbein

Aus dem Italienischen übersetzt von Friedrich P. Mair (S. 145-170)
und Andrée Valentin (S. 171 - 236)

© by Merve Verlag GmbH Berlin 15, Postfach 327.
Printed in Germany 1973. Druck: D. Dreßler, Berlin.
Bindearbeiten: Heinz Stein Berlin. Umschlagentwurf:
Jochen Stankowski, Köln.
ISBN 3-920986-58-X

145 F.MOMIGLIANO
Gewerkschaften und Planungspolitik

171 A.NOVELLA
Eine Strategie des Fortschritts und der Stärkung

178 P.CARNITI
Mehr Macht um die Lage der Arbeiter zu verändern

194 G.SCLAVI
Die Betriebsverhandlungen als Machtfaktor

205 S.GARAVINI
Strukturen der Arbeiterautonomie am Arbeitsplatz

218 G.P.CELLA / B.MANGHI
Kritische Analyse des Qualifikationssystems

237 Nachwort: REDAKTIONSKOLLEKTIV "GEWERKSCHAFTEN" DER ZEITSCHRIFT "PROBLEME DES KLASSENKAMPFS"
Ökonomische Entwicklung, Gewerkschaftsbewegung und Klasseneinheit in Italien. - Zu einigen zentralen Fragen in den vorliegenden Texten.

Band I

Vorbemerkung des Merve-Kollektivs

B. MANGHI
Die Gesellschaftskonzeption der CGIL in ihren Grundlinien

Die Gesellschaftskonzeption und die gesellschaftliche Stellung der CISL

V. FOA / TRENTIN
Die Politik der Forderungen der CGIL seit 1945

L FERRARIO
Die Politik der Forderungen der CISL in den 50er Jahren

V. FOA
Gewerkschaften und kapitalistische Entwicklung

P. M. BRANDINI
Gewerkschaften und Struktur der Tarifverhandlungen

G. BAGLIONI
Gewerkschaften und Interessenvertretung im Betrieb

FRANCO MOMIGLIANO
GEWERKSCHAFT UND PLANUNGSPOLITIK
(1966)

1. Die Haltung der italienischen Gewerkschaften und die Begründung ihrer Ablehnung oder Zustimmung gegenüber der Planung

In anderen westlichen Ländern hat sich schon seit einiger Zeit eine Diskussion entfaltet, deren zentrale Punkte die Rolle, bzw. Einstellung der Gewerkschaften in Bezug auf die nationale Planung und ihre Stellung gegenüber den sich mit Planung befassenden Organen sind; in Italien hingegen steht diese Diskussion noch in den Anfängen.

Den Ansatz zu einer ähnlichen Diskussion hat es in Italien anläßlich der Veröffentlichung des Arbeitsplanes der CGIL (1949/50) schon einmal gegeben; allerdings trat sie sehr bald wieder in den Hintergrund. Diese Diskussion hätte sich auch bei stärkerem öffentlichen Widerhall nur bruchstückhaft und unvollkommen entfalten können: Dies hatte seine Ursachen in den Bedingtheiten der damaligen politischen Situation bzw. darin, daß damals eine konkrete Handlungsperspektive, wie sie heute gegeben ist, außer Sichtweite lag.

Seit über dieses Problem wieder gesprochen wird, hat es nicht an Alarmrufen wegen der bedrohten 'Autonomie' der Gewerkschaften gefehlt, weil einige Gewerkschaftsvertreter an den Arbeiten der nationalen Planungskommission teilgenommen haben. Andererseits fehlt es auch nicht an Aufforderungen von Seiten der Politiker und Experten, daß sich die Gewerkschaften spontan Grenzen bzw. Selbstbeschränkungen in Einklang mit den Planungszielen auferlegen sollten. Vielfach wurde auch auf die positiven und negativen Aspekte der in diesem Bereich in anderen Ländern Westeuropas gemachten Erfahrungen verwiesen; und vielleicht mehr als in anderen westlichen Ländern wurden die Gefahren einer korporativen Entwicklung herausgestellt, die sich aus der Zusammensetzung der nationalen Planungskommission ergeben könnten. Die Gewerkschaften ihrerseits wollten, als sie die Teilnahme an der besagten Kommission akzeptierten, zugleich ihren Willen zur Autonomie herausstellen, wenn auch mit unterschiedlicher Betonung; sie versuchen allerdings eine Haltung zu vermeiden, die sie von einer echten Teilnahme am eben begonnenen Planungsprozeß ausgeschlossen hätte.

Insgesamt muß man bei einer genauen Betrachtung den Eindruck gewinnen, daß die Haltung der Arbeitergewerkschaften in dieser Anfangsperiode der Planungspolitik zwischen einer grundsätzlichen Ab-

lehnung defensiver Art und Willensbekundungen bzw. einer Bereitschaft, sich zu beteiligen, schwankte; hier blieben viele Fragezeichen offen. Um diesen Eindruck zu bestätigen, könnte man die zahlreichen Erklärungen der Gewerkschaftsfunktionäre und Politiker zu diesem Thema nachlesen. Einige widersprüchliche gewerkschaftliche Positionen gegenüber der Planungspolitik finden sich auch innerhalb der katholisch (CISL) oder sozialdemokratisch (UIL) inspirierten Gewerkschaft, auch wenn die Disponibilität dieser beiden Organisationen in Bezug auf die Planung eher offenkundig ist und keine besonders ausgeprägten "ideologischen" Argumente ins Feld geführt werden, mit denen sich eine reservierte oder ablehnende Haltung begründen ließe. Natürlich verwundert es nicht, daß es in einer Gewerkschaft, die strikt die Interpretation unserer Gesellschaft als Klassengesellschaft ablehnt ("die in zwei Klassen geteilte Gesellschaft ist ein Überbleibsel der Vergangenheit, deren Überwindung eine wesentliche Bedingung für eine zeitgemäße Politik darstellt") (1), zu einer ausdrücklichen Aufforderung zur offenen und vorbehaltslosen Mitarbeit bei der Planung kommt. Die größeren Gefahren für die Gewerkschaft sieht man bekanntlich nicht in übertriebenen 'korporativen' Tendenzen, sondern ganz im Gegenteil in einer zu starken 'Politisierung' der Planung ("Die gewerkschaftliche Beteiligung an der Planung ist ähnlicher Art wie die der anderen sozioökonomischen Kräfte " ... "Eine Planung, die nur der Regierung und dem Parlament überlassen bleibt, läuft die Gefahr einer zu starken Politisierung".) (2).

Aber neben diesen Positionen, die auf eine offene und vorbehaltlose Beteiligung hinauslaufen, gibt es innerhalb der CISL auch differenziertere Stellungnahmen; denn in dieser Organisation sind zwei sich gegenseitig bekämpfende Positionen zu finden: die eine ist der alten katholischen Tradition zuzuordnen und strebt eine soziale Solidarität über alle Klassen hinweg an; die andere läuft auf die einseitige Betonung der tarifpolitischen Funktion der Gewerkschaft hinaus und möchte von der Anwendung des Art. 39* der Verfassung lieber gar nichts wissen. Es scheint ein schwieriges Geschäft zu sein, die kategorische Ablehnung der Betrauung der Gewerkschaft mit einer öffentlichen Funktion - nämlich dadurch daß die von ihr einheitlich abgeschlossenen Tarifverträge allgemeine und obligatorische Wirksamkeit erhalten - in Einklang zu bringen mit einer direkten Beteiligung der Gewerkschaft an

*"..Die Gewerkschaften ... können ... kollektive Arbeitsverträge abschließen, die obligatorisch für alle Mitglieder der im Vertrag bezeichneten Berufsgruppen wirksam sind."

der Ausarbeitung und Realisierung des Plans, die gerade auf dieser Voraussetzung beruht.
Bei anderen Gewerkschaftsführern, besonders bei solchen sozialdemokratischer Provenienz (3), sind ziemlich deutliche Aussagen zu finden, daß man sich unbedingt gegen jede Beschneidung der gewerkschaftlichen Tarifautonomie wehren müsse, bzw. daß irgendein Verzicht auf diese Funktion gar nicht in Frage komme; aber diese Aussagen scheinen oft formal und nur beschränkt gültig zu sein, weil sie dauernd mit ebenso deutlichen Aussagen "über die Bereitschaft der Gewerkschaft zu einer Planungspolitik" verbunden werden, wobei diese Bereitschaft ganz klar "als eine autonome und verantwortliche planungspolitische Verpflichtung der Gewerkschaften" hingestellt wird, mit der notwendigen Konsequenz, "die tarifpolitischen Verhandlungen auf höherer Ebene nunmehr anders zu bewerten".
Zusammenfassend läßt sich sagen, daß in der katholischen und sozialdemokratischen Gewerkschaft die Bereitschaft zur Teilnahme an der Planungspolitik ziemlich groß ist, auch wenn sie hinsichtlich der Konsequenzen für die Tarifpolitik nicht immer schlüssig begründet wird.
Die Motive für eine mögliche Zustimmung oder Ablehnung der gewerkschaftlichen Teilnahme an der Planungspolitik - wir beziehen uns hier auf die Anfangsphase der Diskussion über Planungspolitik - werden innerhalb der CGIL oder noch allgemeiner innerhalb des marxistisch inspirierten Bereichs viel komplexer und von einem ganz anderen Ansatz her formuliert. Wir haben es zunächst einmal mit Positionen zu tun, die immanent von einer institutionellen Funktion der Planung ausgehen. So z.B., wenn einem Dokument, das damals vom Vizepräsidenten der Nationalen Planungskommission vorgelegt worden ist, der Vorwurf gemacht wurde (4), die Planung hätte nur die Funktion, die bestehenden, mit der Fortsetzung des Wachstumsprozesses vereinbaren Strukturen zu rationalisieren (wobei Ungleichgewichte beibehalten oder höchstens reduziert würden); oder wenn anderen Vertretern (verschiedener Gruppen) in der Kommission der Vorwurf gemacht wurde, "bei der Nutzung der vorhandenen Ressourcen bestenfalls innerhalb der Logik der Effektivierung zu verbleiben" oder die Aufgabe der Planung in der "Kontrolle der Faktoren, die die ökonomischen Größen ausmachen (Profit, Löhne, Preise usw.), und nicht in der Veränderung der ökonomisch-sozialen Strukturen" zu sehen (5). Bei diesen Positionen wäre eine viel gründlichere Diskussion angebracht.
Andererseits kam es während dieser Periode nicht selten zu Äußerungen der Gewerkschaftsvertreter der CGIL, in denen sie "die Planung als eine eminent politische Tatsache und globale Wendung" und nicht nur als einen technischen Eingriff zur Rationalisierung der Ressourcen

sahen; es kam auch zu Vorwürfen an die Mehrheit der Planungsexperten, "daß sie nicht das Ziel der Überwindung der bestehenden Strukturen verfolgen, die Träger all der Widersprüche sind, die die Planung abzubauen hätte"; diese Äußerungen stellen anscheinend das Problem der Beteiligung der Gewerkschaft am Planungsprozeß und an seinen Organen in den Kontext einer Interpretation, die: a) einerseits, zumindest theoretisch, die Möglichkeit eines Planungsprozesses konzipiert, der als immanentes Ziel Strukturreformen hätte (wobei Ziele und Mittel verwechselt werden); b) die andererseits eine eventuelle Absage der Gewerkschaft, am Planungsprozeß teilzunehmen und damit seinen Zielen sich unterzuordnen, nicht so sehr mit der institutionellen Funktion der Gewerkschaft, sondern vielmehr mit den jeweiligen inhaltlichen Zielen des Planungsprozesses begründet.
Dies alles bedeutet, daß die Gewerkschaft theoretisch durchaus bereit wäre, an der Planung teilzunehmen und sich ihren Zielen unterzuordnen, "wenn es sich um eine bestimmte Art von Planung handelt; dem liegt implizit eine klare gewerkschaftliche Entscheidung zugrunde: man würde es durchaus hinnehmen, daß die "autonomen und institutionellen" Rechte beschnitten würden, wenn die Planung mit den oben genannten ideologischen und politischen Voraussetzungen übereinstimmt. Auch in anderen Dokumenten während der Vorbereitungsarbeiten der Nationalen Planungskommission heißt es, daß das Ziel des Planungsprozesses eine Veränderung und nicht nur eine "Korrektur" des jetzigen Expansionsprozesses sei, wobei es müßig sei, schematisch zwischen "Zielen" und "Mitteln" zu unterscheiden, weil doch eine "fortlaufende Interdependenz zwischen Zielen und Mitteln" bestehe. Diese Äußerungen erwecken den Anschein, daß die CGIL nicht a priori ausschließen wollte, daß auch die Gewerkschaft als ein planungspolitisches Instrument zu begreifen sei; es schien, als ob sie durchaus eine mögliche Beschränkung speziell bei der Lohnpolitik hinzunehmen bereit sei, damit auf dem Wege der Planungspolitik bestimmte "Ziele" verwirklicht würden. Andererseits konnte man zur selben Zeit auch häufig Erklärungen lesen, in denen die Gewerkschaften der CGIL die Möglichkeit eines Planungsprozesses, in dem die Lohnpolitik sich der Verbesserung einer nur streng technisch gemessenen Arbeitsproduktivität unterordnen müßte, strikt zurückwiesen, bzw. sich gegen die mechanische Gegenüberstellung von Löhnen und Investitionen wandten (6).
Aber bei aufmerksamem Nachlesen kann man leicht feststellen, daß die Zurückweisung entweder mit dem Hinweis auf eine spezifische Funktion der Lohnerhöhungen - nämlich: Verstärkung der Produktivi-

tät des Systems - oder mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit erfolgte, "das Niveau und die Funktion der Löhne (wie alle anderen Entscheidungen der Planung) am Niveau des gesamten Produktionssystems zu orientieren" (7).
Allerdings läßt sich an dieser Stelle eine interessante Feststellung treffen: In diesen Argumentationen hat - zumindest in der ersten Phase - ein Hinweis auf ein anderes Problem gefehlt, nämlich daß die Gewerkschaft institutionell überhaupt nicht in der Lage sei, auf ihre Tarifautonomie zu verzichten, ganz gleichgültig, welche Ziele oder Inhalte der Planungsprozeß auch immer verfolgen würde. Daß dieses Problem nie diskutiert wurde, bedeutet wohl, daß auch innerhalb dieser Gewerkschaft eine relative Bereitschaft gegenüber den Planungserfordernissen vorhanden war, zumindest gegenüber einer bestimmten Planungspraxis; auf jeden Fall hat diese Gewerkschaft niemals eine völlig negative Haltung eingenommen. Es wird immer wieder bestätigt, daß die Absage an die Planung vor allem durch die Unangemessenheit der Ziele und Mittel begründet ist. So wird z.B. in einem Schreiben des CGIL-Vertreters in der Nationalen Planungskommission (8) der Standpunkt vertreten, daß die Gewerkschaft solange zu einer Mitarbeit in Planungsorganen nicht bereit sei, wie deren Aufgabe nur darin bestehe, technisch-operationale Entscheidungen zu fällen, während die Ziele an der "Spitze", d.h. in politischen Gremien, bestimmt würden. Andererseits wurde klargestellt, daß die Gewerkschaften zu einer Mitarbeit in stärker politisierten Planungsorganen, in denen es zu einem dauernden Wechselspiel zwischen Zielen und Mitteln kommen müßte, durchaus bereit seien; dies bedeutet eine Bereitschaft zur Herstellung einer kontinuierlichen Verbindung zwischen Massenbewegungen und Planungsprozeß, zwischen Lohnkämpfen und Strukturreformen; also eine gewerkschaftliche Bereitschaft, so scheint es, zur Funktionalisierung der Tarifpolitik für politische, strukturelle Ziele.

Positionen dieser Art sind allerdings nicht einmal unter den sozialistischen Gruppierungen ohne Widerspruch geblieben; besonders bei jener "Linken", aus der dann die PSIUP hervorging, gab es von Anfang an eine klare Ablehnung jedes Ansatzes zur gewerkschaftlichen Mitarbeit am Planungsprozeß: dies geschah mit prinzipiellen Begründungen und nicht nur aufgrund des Inhalts der planerischen Ziele. Diese Position schlägt sich in Aussagen wie den folgenden nieder: "In diesem Fall würden die Gewerkschaften auf die einzige Waffe, die sie besitzen, verzichten: nämlich das Recht auf Tarifverhandlungen"; "die Gewerkschaft würde ihren eigenen Charakter verlieren

und zum Transmissionsriemen des Staates werden"; "die Gewerkschaftsführer müssen Gewerkschaftsführer bleiben und dürfen nicht Wirtschaftskapitäne werden" (9).
Hält man sich diese Aussagen vor Augen, so wird der Unterschied zu den gegensätzlichen Erklärungen deutlich, die vor allem in dem Teil der autonomistischen "sozialistischen" Gruppierung abgegeben wurden, die erst später polemisch ihre Distanz betonte, als die Erfahrungen und Enttäuschungen der Mitte-Links-Regierung klar auf der Hand lagen. Diese Erklärungen verwiesen auf die "prinzipielle" Bereitschaft der Gewerkschaft zur Teilnahme am Planungsprozeß, formulierten allerdings eine Reihe von Vorbehalten und Bedingungen überwiegend technischen Charakters: z.B. daß "die Gewißheit, über die Steigerung des Sozialproduktes in Verhandlungen treten zu können - diese Gewißheit darf in der Planungspolitik nie abhanden kommen - die einzige Möglichkeit für die Gewerkschaft darstellt, sich als autonomen Faktor in den Planungsprozeß einzufügen" (10). Mit anderen Worten, "dem Versuch, das ganze System der Beziehungen zwischen Planungspolitik und Lohnmasse erstarren zu lassen", wurde eine klare Absage erteilt, wobei diese Absage nicht mit prinzipiellen Erwägungen, sondern überwiegend technisch begründet wurde ("innerhalb des Planes muß es noch eine gewisse Elastizität geben"), bzw. mit zufälligen Überlegungen ("in der ersten Anfangsphase des Planes, in der höchstens einige produktive Sektoren geplant werden können, wäre es absurd, die Lohngestaltung an der Logik des Planes ausrichten zu wollen; die Gewerkschaften würden damit auf unmittelbare Vorteile verzichten, und die Gegenleistung bestünde allein in der Hoffnung auf gute Resultate bei der Steigerung des Sozialproduktes") (11). Aus der Darstellung der verschiedenen hier angedeuteten Positionen wird deutlich, daß es in Italien mit dem Auftauchen der planungspraktischen Probleme innerhalb der Gewerkschaftsbewegung (und speziell innerhalb jener Gewerkschaft, in der die stärksten ideologischen Momente für eine Bekämpfung des Systems vorhanden sind) zu einer Konfrontation von zwei Positionen kam. Die eine Position weigerte sich, am Planungsprozeß teilzunehmen, um einer Unterordnung zu entgehen und von der Logik des Systems nicht absorbiert zu werden; die entgegengesetzte Position ging davon aus, durch die direkte Beteiligung an der öffentlichen Planung der Wirtschaftspolitik eine neue Führungs- und Machtposition für die Gewerkschaften finden zu können.
Die alte Versuchung des " Doppelherrschaft " , die sich den Gewerkschaften bei der Diskussion über die 'Mitbestimmung im Betrieb' wiederholt stellte und wiederholt zurückgewiesen wurde, stellt sich

für die Gewerkschaft jetzt auf der Ebene der "öffentlichen Planung der Wirtschaft", d.h. also auf der Ebene der Beteiligung an der Leitung der Wirtschaftspolitik. Die Gründe für die Entscheidung, der Versuchung der Mitbestimmung im Betrieb zu widerstehen, waren für die Gewerkschaft noch einigermaßen klar (auch wenn sie für manche heute noch diskutabel sind) (12): hier stand vor allem die Notwendigkeit im Vordergrund, die eigene Autonomie und institutionelle Funktion nicht zu verlieren. Heute aber ist die Entscheidung viel umstrittener, ob man auf das Angebot der Beteiligung an der Lenkung der nationalen Wirtschaftspolitik eingehen soll oder nicht. Es hat für viele den Anschein, als ob diese Machtbeteiligung durch eine gewerkschaftliche Integration in den Planungsprozeß erreichbar sei, obwohl diese Planung für bzw. innerhalb der Logik der kapitalistischen Wirtschaft erstellt wurde.
Diese politische Entscheidung der Gewerkschaften, sich selbst von der Teilnahme am Planungsgeschehen auszuschließen, fällt deswegen so schwer, weil die Gewerkschaften einerseits immer mehr zu dem Versuch neigen, durch Mitbeteiligung an der öffentlichen Macht den bei der Wahrnehmung der Arbeiterinteressen im Rahmen der Tarifauseinandersetzungen verlorenen Boden zurückzugewinnen; andererseits ist sich die Gewerkschaft wohl bewußt, daß es mit zur Interessenvertretung ihrer Mitglieder gehört, an der allgemeinen Diskussion über die Wirtschaftspolitik teilzunehmen und daß "Systemkritik" allein nicht ausreichend ist. Zusammenfassend läßt sich sagen, daß auf Betriebsebene der Widerspruch zwischen dem Anspruch der Mitbestimmung und der institutionellen gewerkschaftlichen Funktion, den Preis der Arbeitskraft auszuhandeln, klar zum Ausdruck kommt; daß es allerdings vielen sehr viel schwerer fällt, denselben Widerspruch auf der Ebene der direkten Beteiligung an der nationalen Planungspraxis wiederzufinden.

2. Notwendige Vorabklärungen

Es scheint, als könne das Problem der gewerkschaftlichen Mitarbeit an der nationalen Planung (d.h.. ihre konkrete Beteiligung) nicht richtig angegangen werden, a) solange man sich darauf beschränkt (wie dies meistens geschieht), das ganze Problem auf der Ebene der Garantien, des "Preises", den die Gewerkschaft für ihre Mitarbeit verlangen oder erhalten muß, zu diskutieren; d.h. solange man auf der Ebene der ökonomisch-politischen Gegenleistungen, die durch die Planungspolitik verwirklicht werden müssen, verharrt; b) solange das Problem nur auf der Ebene diskutiert wird, ob die Gewerkschafts-

vertreter bei ihrer Mitarbeit im Stande sind, durch ihre Fähigkeiten, Kompetenzen bzw. persönliche Wendigkeit auch wirklich die Ausarbeitung des Planes bzw. seine praktische Anwendung zu beeinflussen; c) solange man nur Entscheidungen akzeptiert oder ablehnt, die im Voraus in Übereinstimmung mit den "ideologischen" Zielen und Interessen der politischen Kräfte, deren Einfluß und Kontrolle die Gewerkschaft unterliegt, getroffen werden.

Zwar ist es richtig anzuerkennen, daß diese Faktoren tatsächlich das Verhalten der Gewerkschaft gegenüber einer bereits stattfindenden oder einer entstehenden Planung am stärksten beeinflussen; allerdings wäre es richtig, die Problematik zunächst einmal auf einer viel allgemeineren Ebene anzugehen, auch wenn dies das Risiko einer sehr abstrakten Diskussion in sich birgt.

Zunächst einmal muß versucht werden, eine Reihe von allgemeinen Begriffen, die der Diskussion über die Beziehungen zwischen Gewerkschaft und wirtschaftlicher Planung in ihrem allgemeinsten und weitesten Sinn zugrunde liegen, zu klären. Wir wollen einige dieser allgemeinen Begriffe, die vorab geklärt werden müssen, benennen, um gefährliche Mißverständnisse zu vermeiden und um uns in die Lage zu versetzen, unser Problem wirklich in den Griff zu bekommen, wobei wir uns natürlich auf unser empirisches Terrain, d. h. auf unseren Typus von Gesellschaft, Gewerkschaft und Planung beziehen wollen. Das erste, was geklärt werden müßte, wenn man das Problem der Beziehung zu den Gewerkschaften angeht, ist: an welche Art von Planung denkt man eigentlich? Ein zweiter zu klärender Punkt ist, so scheint uns, die Untersuchung der verschiedenen sozioökonomischen Systeme, in denen eine Planung möglich ist; damit könnte man überprüfen, ob bestimmte Planungstypen mit bestimmten Gesellschaftstypen überhaupt vereinbar sind. Mit anderen Worten, es wäre zu überprüfen, ob die Aussage richtig ist - wie man meistens annimmt -, daß ein bestimmter Planungstypus ausschließlich mit sozialistischen Produktionsverhältnissen und ein anderer entgegengesetzter Planungstypus ausschließlich mit einer Gesellschaft, die durch kapitalistische Produktionsverhältnisse charakterisiert ist, in Einklang zu bringen ist. Weiter gilt es, den Planungstypus bzw. die möglichen Planungstypen zu bestimmen, die mit einer Gesellschaft wie der italienischen von heute in Einklang zu bringen sind, um herauszufinden, ob die Planung als mit der naturwüchsigen Entwicklungslogik des Systems zu vereinbarender und sie stützender Prozeß bezeichnet werden kann (und muß) oder als ein Prozeß, der der Ent-

wicklungslogik des italienischen Gesellschaftssystems widerspricht (und also in Opposition dazu steht).
Aber diese prinzipiellen Fragen können wahrscheinlich nicht ausreichend geklärt werden, solange man nicht präzisiert, welche möglichen allgemeinen Ziele mit einer Planung in der jetzigen italienischen Sozialstruktur verwirklicht werden können, und solange man nicht die Frage stellt, ob die Logik des Expansionsprozesses mit diesen Zielen in Einklang steht oder zumindest zu vereinbaren ist. Gleichzeitig müßte man definieren, was man eigentlich unter (Arbeiter-) Gewerkschaften versteht, und das nicht aus abstrakter Lust an Definitionen, sondern um zu wissen, ob jemand, der sich mit den Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Planung beschäftigt, sich auf eine Institution bezieht, die unverändert ihre ursprüngliche institutionelle Funktion wahrnehmen soll, auch wenn sich die Gesellschaft, in der sie handelt, verändert hat; oder, im Gegenteil, ob es noch legitim erscheint, von Gewerkschaft zu sprechen, wenn man sich auf eine Institution bezieht, welche ihre institutionellen Funktionen angesichts gesellschaftlicher Veränderungen freiwillig oder gedrungen modifiziert.

Weil mit dem Problem der Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Planung auch das Problem der "Autonomie" und "Mitarbeit" dieser Institution (verglichen mit der Autonomie bzw. Mitarbeit anderer Institutionen bzw. entgegengesetzter Gruppen) angesprochen ist, muß man im vorhinein abklären: a) Hat der Begriff der "Autonomie" im Rahmen einer Wirtschaftsplanung bei jeder Institution oder jeder nicht-staatlichen Organisation dieselbe Bedeutung? b) Muß die Autonomie bzw. die Beteiligung an der öffentlichen Planung für alle Institutionen gleich oder verschieden bewertet werden? c) Muß die Autonomie (bzw. die Beteiligung am Planungsprozeß) nur während der Zeit der Mitarbeit in den Planungsgremien bzw. zum Zeitpunkt der Erarbeitung der Planungsziele gewährleistet sein, oder auch später, wenn die untergeordneten Ziele, d.h. die Mittel und die einzelnen Entscheidungen zur Durchsetzung des Planungsprozesses, getroffen werden? d) noch allgemeiner: Soll Autonomie verstanden werden als die Möglichkeit, einem im vorhinein festgelegten Plan zustimmen zu können (mit der Konsequenz, daß die nun folgenden Einzelentscheidungen notwendig festgelegt sind), oder soll man darunter "prozessuale Unabhängigkeit" verstehen, d.h. eine Autonomie, die sich bei jeder einzelnen Entscheidung neu realisiert.
Schon die Aufzählung dieser Themen würde den Rahmen dieser Ausführungen sprengen. Wir werden uns darauf beschränken, die ver-

schiedenen möglichen Implikationen für unser Problem der Beziehung zwischen Planung und Gewerkschaft anzudeuten. [...]

4. Übereinstimmung der Planung mit der Logik der neokapitalistischen Entwicklung

Hinsichtlich der real möglichen Ziele einer Planung in der italienischen Gesellschaft besteht eigentlich kein wirklicher Dissens (zumindest im allgemeinen) zwischen der "Rechten" und der "Linken", zwischen den Verfechtern einer gewerkschaftlichen Beteiligung am Planungsprozeß unter der Bedingung der Unterordnung und den Verfechtern einer Beteiligung unter Aufrechterhaltung der Autonomie der Gewerkschaft. Alle stimmen nämlich darin überein, daß der Planungsprozeß in Italien eine hohe Wachstumsrate, die Beseitigung der traditionellen sektoriellen und geographischen Ungleichgewichte (zwischen Industrie und Landwirtschaft, Süden und Norden) und die Erhöhung des Niveaus der öffentlichen Ausgaben (Bildungs-, Gesundheits-, Wohnungswesen usw.) zum Ziel haben soll.

Der Dissens kommt erst auf einer ganz anderen Ebene zum Vorschein; und zwar dann, wenn es zu beurteilen gilt, ob die Gesamtheit oder ein Teil dieser allgemeinen Zielvorstellungen mit der immanenten Entwicklungslogik des Neokapitalismus übereinstimmt bzw. in Einklang zu bringen ist (sowohl absolut als auch innerhalb einer vernünftigen Zeitrelation). Strittig wird es auch dann, wenn man auf Grund der eigenen theoretischen Einschätzung die Position der Gewerkschaft gegenüber der Planung bestimmen muß.

Es gibt viele Gründe, die dafür sprechen, daß in Italien die Entwicklungslogik des neokapitalistischen Systems trotz der anläßlich der letzten konjunkturellen Ereignisse deutlich zutage getretenen Schwächen ohne weiteres imstande ist, innerhalb einer überschaubaren Zeitspanne den größten Teil der mit den sektorial-geographischen Ungleichgewichten verbundenen Mißstände Schritt für Schritt zu eliminieren. Dies könnte gerade dann gelingen, wenn ihr eine Planung helfend und stützend zur Seite steht, die zur Erreichung dieser Ziele keineswegs eine Revolutionierung des Systems fordert, sondern nur (vielleicht sogar gemäßigte) reformistische Eingriffe, die mit der Struktur des Systems ohne weiteres in Einklang zu bringen sind. Unser Entwicklungssystem beruht in Wirklichkeit zweifellos darauf, daß der Konsum durch die Produktion "konditioniert", bzw. die Nachfrage durch das Angebot "gesteuert" wird. Die Produktion tendiert deshalb dazu, kontinuierlich neue Räume (und Bevölkerungsschichten) potentieller Nachfrage an Konsumgütern zu suchen, und

damit die eigentliche Grundlage für einen kontinuierlichen Entwicklungsprozeß zu erweitern; und zwar gerade weil die Nachfrage nicht autonom, sondern in ihrer quantitativen und qualitativen Entwicklung planbar, voraussehbar und induzierbar ist. Aber dieses System braucht, um die permanente Anwesenheit und perfekte Funktionsfähigkeit dieses obgenannten Entwicklungsmechanismus garantieren zu können, die Unterstützung durch eine auf jeden Fall mit seiner Logik übereinstimmende Planung. Es braucht diese Planung, denn nur ein System koordinierter bzw. voraussehbarer Eingriffe der öffentlichen Hand kann:

a) alle Hindernisse und Engpässe (besonders konjunktureller Art) beseitigen, die daraus entstehen, daß - neben der modernen oligopolitischen Produktions-Distributions-Struktur - kapitalistische Strukturen "alter Art" fortbestehen, die ihre Konkurrenz auf einem zersplitterten Markt austragen und damit außerstande sind, die Nachfrage zu prognostizieren und zu beeinflussen;

b) jenen notwendigen Investitionsprozeß im infrastrukturellen Bereich gewährleisten, den das System aus sich heraus gar nicht entwickeln kann, weil seine Entwicklung auf der Programmierung des "Konsums" basiert, damit also auf Investitionen, die kurz oder mittelfristig eine Steigerung der Nachfrage implizieren (13). In diesem Sinne ist Planung für die Erhaltung und die Logik des Systems unerläßlich; sie wälzt keine Strukturen um, sondern fördert ganz im Gegenteil eine Evolution des Systems zu seinen fortgeschrittensten Formen, und zwar in zweierlei Hinsicht:

a) Zum einen werden durch Interventionen der öffentlichen Hand technisch-soziale Einrichtungen (im Bereich der wissenschaftlichen Forschung, der Urbanisierungssysteme etc.) geschaffen, die langfristig für eine Fortsetzung des Entwicklungsprozesses unabkömmlich sind, die aber das System von sich aus nicht gewährleisten könnte;

b) zum andern wird damit ein exogener Mechanismus zur Förderung und qualitativen Verbesserung des Anteils der öffentlichen Ausgaben zuungunsten des Anteils des privaten Konsums geschaffen; d.h. ein Mechanismus, der eine Garantie gegen eine ungezügelte Entwicklung gewisser privater Konsumgüter darstellt (Luxus- oder Überflußprodukte). Denn die Logik des Systems tendiert zu ihrem ständigen Ausbau bei gleichzeitiger Vernachlässigung der öffentlichen Ausgaben, bis schließlich ein Punkt erreicht wird, der vom sozialen Standpunkt aus nicht mehr "toleriert oder akzeptiert" werden kann.

Es besteht unserer Ansicht nach kein Zweifel, daß die italienischen Gewerkschaften ihre Position und ihr Verhalten gegenüber einem ganz bestimmten Planungstypus bestimmen müssen: einem Planungstypus,

der die natürliche neokapitalistische Entwicklung "unterstützt" und "rationalisiert", ohne daß in ihm ein fundamentaler Ansatz zur Veränderung der jetzigen Machtstrukturen vorhanden wäre. Wenn eine italienische Gewerkschaft sich zugunsten einer Politik der "Selbstbeschränkung" bei den Lohnforderungen entscheidet (weil dies "notwendig" ist, um mit den sich aus den allgemeinen Zielvorstellungen ergebenden Planungserfordernissen in Einklang zu stehen), kann und darf sie sich nicht auf das Alibi berufen, die Gegenleistung dafür würde in der direkten Beseitigung der kapitalistischen Machtverhältnisse bestehen; sie kann auch nicht davon ausgehen, daß diese Mitbestimmung und Unterordnung (speziell bei der Lohnpolitik) gleichbedeutend ist mit der Teilnahme an einem Prozeß zur Durchbrechung bestimmter Machtstrukturen, der die Voraussetzungen für die Entstehung einer Sozialstruktur schafft, die auf veränderten Produktionsverhältnissen beruht. Die Gewerkschaft kann eine solche Entscheidung treffen: a) entweder aufgrund einer uneingeschränkten und vollen Bereitschaft zur Mitarbeit an den allgemeinen Zielvorstellungen eines rationalen und demokratischen Planungsprozesses, wobei diese Ziele von der Gewerkschaft politisch und technisch mitvertreten werden (14) ; b) oder auch weil sie ihre relative Machtposition , als einzelne und spezifische Institution gegenüber anderen gleich oder feindlich gesinnten Organisationen innerhalb einer Gesellschaft, in der die allgemeinen Machtverhältnisse vom Klassenstandpunkt aus unverändert bleiben, zu ihren Gunsten verändern will. In beiden Fällen bleibt das Problem offen, ob die Gewerkschaft, falls sie eine solche Entscheidung trifft, ihrer institutionellen Funktion treu bleiben kann oder ob und wieweit der Rekurs auf rein politische Instrumente nicht bedeutet, daß sie die besonderen Funktionen anderer traditionell politischer Institutionen übernimmt und sich in diese verwandelt.

5. Die gewerkschaftliche Autonomie gegenüber den Zielvorstellungen und den Einzelentscheidungen

Unsere alternative Schlußfolgerung muß keineswegs bedeuten, daß hier definitiv einer totalen Wesensfremdheit der Beziehungen von Gewerkschaft und Planung bzw. der Nichtteilnahme der Gewerkschaft das Wort geredet wird; denn die Gewerkschaft kann auf keinen Fall von der Planung und ihren Erfordernissen absehen, auch dann nicht, wenn sie eine im Voraus festgelegte Unterordnung ihrer Tarifpolitik unter die Planungspolitik abgelehnt hat.

Aber diese unsere Problematisierung soll ein Ansporn sein, genauer zu definieren, was man unter "Autonomie" oder der "Teilnahme mit der Konsequenz der Unterordnung" einer Institution oder einer Gruppe gegenüber dem Planungsprozeß verstehen soll. Es müßte beispielsweise geklärt werden, ob jede Institution (oder Gruppierung) relativ autonom an der Erarbeitung der allgemeinen Planungsziele teilnehmen kann und ob sie "prozessual" für jede technische Entscheidung ihre Willensfreiheit behält, ganz unabhängig davon, ob sie nun an der Erarbeitung der allgemeinen Zielvorstellungen einen größeren oder kleineren Beitrag geleistet hat. Es ist klar, daß die Realisierungsphase der Planung nicht notwendigerweise darauf beruhen muß, daß jede einzelne technische Entscheidung von vielen autonomen Institutionen begutachtet wird, nur weil die Erarbeitung der allgemeinen Ziele auf dem Wege der Zustimmung vieler autonomer Gruppen erfolgt ist. Genauso läßt sich sagen, daß keine notwendige Verbindung zwischen einer zentralisierten (autoritären) Erarbeitung der allgemeinen Planungsziele und einer zentralisierten Planungspraxis, d.h. einer Planung, die die Autonomie der einzelnen Institutionen und den Fortbestand vieler autonomer Entscheidungszentren negiert, besteht.
Die Erarbeitung der allgemeinen Ziele berührt die Diskussion über die Position der Gewerkschaften nicht direkt, weil sie in den "obersten Gremien" stattfindet. Hier genügt es zu bemerken, daß die allgemeinen Ziele - wenn sie auf dem demokratisch-parlamentarischen Wege ermittelt werden - zumindest formal durch eine Methode bestimmt werden, die eine Vielzahl autonomer Entscheidungen jener Gruppen (der Parteien) verwertet, denen die besondere institutionelle Aufgabe zukommt, einen Pluralismus von autonomen individuellen Entscheidungen (die Stimmen bei der Wahl) zu repräsentieren. Deswegen ist es überhaupt nicht notwendig oder logisch, daß bei der Definition der allgemeinen Ziele auch eine Vielzahl anderer autonomer Institutionen (z.B. die Gewerkschaften) teilnehmen sollen, besonders wenn man davon ausgeht, daß die Gewerkschaften im Unterschied zu den ausschließlich den Parteien zugeordneten Zielen eigene institutionelle Ziele verfolgen.
Aus diesen Erwägungen kann die wichtige Schlußfolgerung gezogen werden, daß es falsch ist, bei der Erarbeitung der allgemeinen Planungsziele für die Notwendigkeit einer "Teilnahme und Mitverantwortung" von nicht mit den Parteien identischen Institutionen zu plädieren, um dann die konsequente Forderung aufstellen zu können, daß sich die verschiedenen Institutionen in der Realisierungsphase der Planung kohärent verhalten und den planungspraktischen Erforder-

nissen unterordnen müßten. Mit anderen Worten, die Gewerkschaft hat definitionsgemäß - handelt es sich hier doch um eine Institution mit eigenen Zielen - nicht die Aufgabe, bei der Ermittlung der allgemeinen Planungsziele mitzuarbeiten (genausowenig wie andere Institutionen mit gleichgelagerten oder entgegengesetzten Interessen). (Das bedeutet allerdings nicht, daß sie nicht Forderungen aufstellen und Urteile fällen kann und muß, um auf diese Weise die individuellen politischen Entscheidungen ihrer Mitglieder und Anhänger zu beeinflussen und durch sie auch die Parteien und das Parlament). Wir sind deshalb der Ansicht, daß sich das Problem der "Verpflichtungen auf höchster Ebene", bzw. die Selbstbeschränkung der Gewerkschaft bei der Tarifpolitik, um mit den Planungszielen in Einklang zu stehen, gar nicht stellt.
Wenn sich das Problem der Beibehaltung der gewerkschaftlichen Autonomie gar nicht stellt, auch nicht bei der Erarbeitung der allgemeinen Planungsziele, dann heißt dies, daß es nur bei den einzelnen gewerkschaftlichen Entscheidungen (z.B. über ein bestimmtes Lohnniveau) beachtet werden muß; der Planungsexperte kann nämlich die Meinung vertreten, daß es sich hier um notwendige Instrumente (d.h. also optimale technische Entscheidungen) für die Erreichung seiner allgemeinen Ziele handelt. Das Problem der gewerkschaftlichen Autonomie gegenüber der Planung verschiebt sich deshalb auf die Ebene der Teilnahme der Gewerkschaft an den einzelnen planerischen Entscheidungen: d.h. also auf die untergeordneten technischen Ziele und damit auf die Ebene der gewerkschaftlichen Teilnahme an den technischen Planungsorganen. Aber auch eine Teilnahme auf dieser Ebene kann für die Gewerkschaft (wie für jede andere wirtschaftlich relevante Gruppierung) die Konsequenz mit sich bringen, daß sie sich, zumindest theoretisch, zu einem übereinstimmenden Verhalten mit den technischen Entscheidungen verpflichten muß. Wenn die Gewerkschaft von Autonomie gegenüber dem Planungsprozeß spricht, dann bedeutet dies für uns, daß die Gewerkschaft sowohl in den Entscheidungsorganen über die allgemeinen Ziele als auch in den Entscheidungsorganen über die jeweiligen technischen Einzelheiten zur Verwirklichung des Planes ihre Mitarbeit verweigert. Wenn die Gewerkschaft aber von "Unterordnung" (auch nur im Sinne von Selbstbeschränkung) spricht, dann bedeutet dies, daß sie prinzipiell mit ihrer Teilnahme in den Organen zur Erarbeitung der allgemeinen Ziele bzw. in den Organen zur Bestimmung der einzelnen technischen Entscheidungen einverstanden ist.

6. Asymmetrischer Eingriff in die Autonomie der Gewerkschaft und in die der Unternehmer

Ein sich unmittelbar anschließendes Problem ist dies: es gilt zu klären, ob die Autonomie anderer Institutionen bzw. Gruppierungen mit entgegengesetzter Interessenlage für den Fall ihrer Teilnahme an den Planungsorganen gleich oder ähnlich stark beschnitten würde wie die gewerkschaftliche Autonomie. Auf einer etwas allgemeineren Ebene könnte man die Frage stellen, ob die Einstellung (bzw. das Verhalten) anderer Institutionen (oder Gruppen mit privatwirtschaftlicher Interessenlage) als ein Problem betrachtet werden kann, das bei allen die gleiche Lösung zuläßt und damit verallgemeinerungsfähig ist. Auch in diesem Fall kann die Antwort nur negativ ausfallen; es läßt sich nämlich nachweisen, daß die Beschränkung, die eine Arbeitergewerkschaft bei ihrer Autonomie hinnehmen muß, überhaupt nicht vergleichbar ist, mit jener, die die Gegenseite (Unternehmer oder Arbeitgeberverband) bei ihrer Teilnahme am Planungsprozeß und seinen Organen hinnehmen muß. Man kann also nicht die Teilnahme der Gewerkschaft am Planungsprozeß mit dem Argument "rechtfertigen", daß die Teilnahme der Unternehmensvertreter analoge bzw. symmetrische Merkmale aufweist.

Die Ursachen dieser Asymmetrie sind wohlbekannt, denn: a) die Art der Verwirklichung der Teilnahme ist für die beiden entgegengesetzten Gruppen sowohl formal als auch in ihrer praktischen Auswirkung völlig verschieden; b) auch die Tragweite der Beschränkungen (oder Selbstbeschränkungen), die diese Teilnahme mit sich bringt, ist für beide entgegengesetzten Gruppen grundsätzlich verschieden.

Für den unter a) erwähnten Punkt bleibt festzustellen, daß die Arbeitergewerkschaft nur eine einzige Möglichkeit hat, um an der Verwirklichung des Planungsprozesses teilzunehmen: sie kann die formale Eingliederung ihrer Repräsentanten in die verschiedenen Kommissionen und Organe der nationalen Planung fordern (bzw. sich damit einverstanden erklären), wobei darunter auch jene Organe zu verstehen sind, die auf verschiedenen Ebenen technische Entscheidungen im Bereich des Lohnniveaus treffen. Und dies bedeutet selbstverständlich, daß sich die Gewerkschaft zu einem kohärenten Verhalten verpflichtet und damit eine gewerkschaftliche "Selbstbeschränkung bei der Tarifpolitik" gegenüber den Planungserfordernissen akzeptiert; dieses Verhalten hat weitgehende Konsequenzen für ihre institutionelle Funktion der wirtschaftlichen Interessenvertretung der Arbeiterklasse.

Die entgegengesetzte Gruppierung kann - und hat dies auch getan - einen sehr weitgehenden Einfluß auf die Erarbeitung der Planungs-

ziele geltend machen, ganz unabhängig davon, ob ihre Vertreter nun "formal" in ihren Kommissionen oder Organen mitarbeiten oder nicht. Denn die Unternehmerseite braucht gar nicht "formal" mitzuarbeiten (und damit auch keine Verpflichtungen einzugehen), denn sie wirkt direkt auf die wesentlichen Instrumente und Daten ein, auf die eine Planung zurückgreifen muß, und beeinflußt sie. Darüberhinaus verfügt diese Seite auch fast ausschließlich über viele Informationen und viele Orientierungsmittel, die für die technisch-wirtschaftlichen Entscheidungen der Planungsfunktionäre ausschlaggebend sind. Die Arbeitergewerkschaft befindet sich in der entgegengesetzten Position: sie muß sich nicht nur mit der "formalen Teilnahme" einverstanden erklären, um überhaupt ihren Einfluß geltend machen zu können (sie verfügt nämlich nicht über Daten, Instrumente und technische Kompetenzen); sondern sie hat, auch wenn sie sich zu einer Teilnahme durchgerungen hat, viel geringere Möglichkeiten der Beeinflussung als die Unternehmerseite. Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Gewerkschaft für ihre Teilnahme am Planungsprozeß, obwohl diese mit viel größeren Verpflichtungen verbunden ist, als Gegenleistung eine Einflußmöglichkeit zugestanden bekommt, die auf jeden Fall kleiner ist als jene der Gegenseite.

Für den unter b) angesprochenen Punkt läßt sich sagen, daß die Teilnahme der Arbeitgeber am Planungsprozeß auf keinen Fall ähnliche oder entsprechende Eingriffe in ihre Autonomie bzw. eine vergleichbare Entstellung ihrer institutionellen Ziele mit sich bringt wie für die Arbeitergewerkschaft. Denn mit den institutionellen Zielen der Unternehmerseite ist eine komplexe Machtfülle verbunden, d.h. die Möglichkeit auf sehr viele ökonomische Variablen einzuwirken und sie in ihrem Sinne zu beeinflussen. Das institutionelle Ziel der Gewerkschaft erschöpft sich dagegen in einer grundsätzlichen und fast ausschließlichen Tätigkeit (Verhandlungen über den Preis der Ware Arbeitskraft), wobei durch diese Tätigkeit keinesfalls eine direkte Macht auf eine große Zahl anderer ökonomischer Variablen ausgeübt werden kann.

Die Gewerkschaft wirkt fast ausschließlich auf eine einzige wirtschaftliche Variable ein: sie kann nämlich für die Ware Arbeitskraft einen bestimmten Preis fordern (ohne daß sie über Quantität und Qualität des Arbeitsangebotes verfügen kann). An dieser Stelle wird verständlich, daß die Gewerkschaft, falls sie sich infolge der Teilnahme am Planungsprozeß eine Selbstbeschränkung bei der Tarifpolitik auferlegt, ihre eigene institutionelle Funktion bis zur Selbstaufgabe unterdrückt und beschränkt (wobei diese Funktion fast ausschließ-

lich darin besteht, den Teil des Sozialprodukts, der an die Lohnabhängigen verteilt wird, zu maximieren).
Die Unternehmerseite hingegen muß einen viel kleineren Eingriff in ihre institutionelle und funktionale Autonomie in Kauf nehmen; dies gilt auch dann, wenn sie infolge ihrer Teilnahme am Planungsprozeß bereit sein sollte, Abstriche von ihrer freien Bestimmung des an die Arbeitskraft zu zahlenden Preises hinzunehmen. Denn das Ziel der Unternehmerseite (Profitmaximierung) kann auch unter diesen Bedingungen konsequent weiterverfolgt werden, da es neben dem Preis der Arbeitskraft eine ganze Reihe von anderen ökonomischen Variablen gibt, bei denen die Freiheit der unternehmerischen Entscheidungen überhaupt nicht unmittelbar beschnitten oder eingedämmt wird. Denn die Industriemanager können ganz autonom über ein größeres oder kleineres Ausmaß der Investitionen, der Produktionskapazität, über die Veränderungen der input-Kombinationen usw. entscheiden (diese Befugnisse sind der Natur des Unternehmers immanent; eine, wenn auch fortgeschrittene, Planung in einem kapitalistischen System kann nur versuchen, hier einen Orientierungsrahmen zu schaffen, sie ist aber definitionsgemäß außerstande, irgendeinen Druck auszuüben). Aber ganz abgesehen davon kann der Unternehmer auch Druck auf den Staat ausüben, um sofort bzw. als Vorleistung Zugeständnisse zu erpressen (z.B. Krediterleichterungen, Erleichterungen bei den Tarifen), als Gegenleistung für die Kompromisse im Bereich des Lohnniveaus.
Die Gewerkschaft verzichtet, falls sie im Zusammenhang mit dem Planungsprozeß im Voraus einem Kompromiß über den Preis der Arbeitskraft zustimmt, fast gänzlich auf die Erreichung ihres institutionellen Zieles. Sie kann nämlich nicht bestimmen, daß die Arbeiterklasse weniger Arbeitskräfte anbietet, sie kann höchstens auf die Beeinflussung indirekter kompensatorischer Mechanismen hinarbeiten (z.B. Steigerung des Sozialprodukts, Konsumsteigerung, Vergrößerung der öffentlichen Dienstleistungen), die der Staat erst nachträglich, d.h. nach Beendigung des Planungsprozesses, bereitstellen kann. Hier kann man mit Meynaud sagen, daß "die Machtbefugnisse der Gewerkschaften dann aufhören, wenn die beiden Gegenseiten über die Höhe des Lohnniveaus verhandelt haben und gegenseitige Verpflichtungen eingegangen sind; die Macht der Unternehmer ist damit kaum angekratzt worden" (15).
Aber noch viele andere Argumente könnten ins Feld geführt werden, um die Asymmetrie zwischen Arbeitervertretern und Vertretern der Unternehmerseite beim Planungsproezeß nachzuweisen.
Zum Beispiel ist innerhalb der Unternehmerklasse zumindest theore-

tisch kein einziges "ideologisches Motiv" dafür zu sehen, daß sie wegen der planungspolitischen Probleme gespaltet oder in Schwierigkeiten verwickelt werden könnte. Die Unternehmerschaft hat ein besonders ausgeprägtes Interesse an der "Erhaltung" und damit "Fortentwicklung" dieses Gesellschaftssystems. Sie hat damit von ihrem ideologischen Standpunkt aus eine gemeinsame Motivation, sich gegen eine Planung mit dem Ziel der Überwindung der Systemstrukturen zu wehren; sie hat auch gute Gründe dafür, eine sich als Instrument zur Stützung der Logik des Systems verstehende Planung zu befürworten.
Für die Arbeiterklasse fehlen die Voraussetzungen für eine selbstverständliche ideologische Gemeinsamkeit und Solidarität bei der Planungsproblematik. Ein bedeutsamer Teil der Arbeiterklasse ist einerseits aus politisch-ideologischen Gründen geneigt, seine Hoffnungen in eine Planungspolitik mit dem Ziel der Überwindung der Systemstrukturen (d.h. Anstrebung einer zentralisierten makro-ökonomischen Planung auf der Grundlage des Kriteriums der Rationalität) und damit auch der Beschränkung der Entscheidungsfreiheit der wirtschaftlich Mächtigen zu setzen. Andererseits fordert er, daß die Autonomie der eigenen ökonomischen Entscheidungsgremien (der Gewerkschaften) bei den einzelnen wirtschaftlichen Entscheidungen, die diese (innerhalb des Systems) gemäß ihrer institutionellen Funktion treffen müssen, ganz eindeutig unangetastet bleibt.
Innerhalb der Klasse der Unternehmer (einmal abgesehen von den unvermeidlichen Divergenzen zwischen den verschiedenen sektorialen Interessen) existiert eine gemeinsame ideologische Solidarität zugunsten eines bestimmten Planungstypus und damit zuungunsten eines anderen Planungstypus; innerhalb der Arbeiterklasse hingegen können sehr leicht ideologische Divergenzen gegenüber den verschiedenen möglichen Planungstypen entstehen, weil ein kontinuierlicher Gegensatz zwischen dem unmittelbaren wirtschaftlichen Moment (gewerkschaftlicher Natur) und dem grundsätzlichen Strukturmoment (politischer Natur) vorhanden ist. Wenn es auch heute paradoxerweise den Anschein hat, als würde die Planungspolitik sehr große Spannungen in der Arbeitgeberschaft hervorrufen, so wird sich doch in nicht allzu ferner Zeit erweisen, daß sie zu einem Höchstmaß an Solidarität führen wird.
Ein weiteres Element der Asymmetrie zwischen Arbeitergewerkschaften und den ihnen entgegengesetzten Arbeitgebern in Bezug auf das Problem der Teilnahme am Planungsprozeß besteht in dem verschiedenen Grad an Informiertheit und in den verschiedenen Möglichkeiten, ökonomische Variablen prognostizieren zu können. Wer am Planungs-

prozeß teilnimmt und über größere Informations- und Prognosemöglichkeiten des eigenen Verhaltens, d.h. der "Selbstprogrammierung", als die anderen verfügt, reduziert die mit der Teilnahme am staatlichen Planungsprozeß verbundenen Risiken auf ein Mindestmaß: er kann nämlich die technischen Entscheidungen viel besser als die anderen dahingehend beeinflussen, daß sie mit der eigenen Programmierung in Einklang stehen (bzw. er kann ihre Widersprüchlichkeit reduzieren). Die mit der Teilnahme am Planungsprozeß verbundenen Verpflichtungen zur Selbstbeschränkung bergen für die Arbeitgeber viel kleinere Risiken in sich als für die Arbeitergewerkschaften: jedenfalls solange unsere Gewerkschaften über Strukturen und Konzeptionen verfügen, die eine langfristige Planung unmöglich machen.
Aber auch in anderer Hinsicht existiert ein radikaler Unterschied zwischen Unternehmern und Gewerkschaften. Die Gewerkschaft ist wegen ihrer traditionellen Struktur eher dazu geneigt, überwiegend nach einer "prozessualen Logik" (d.h. im Nachhinein) Initiativen zu ergreifen: d.h. unter dem Druck bzw. unter dem Einfluß der Veränderungen der ihr äußerlichen sozio-ökonomischen Variablen. Darüber hinaus neigt sie wegen ihrer repräsentativ-demokratischen Struktur dazu, kurzfristig über ihr Verhalten zu entscheiden und Problemlösungen anzubieten; die großen Unternehmen hingegen tendieren immer mehr dazu, ihr Verhalten im Voraus festzulegen und dabei ihren Planungsprozeß bzw. ihre Prognosen mittel- und langfristig zu konzipieren. Zusammenfassend können wir feststellen, daß die Teilnahme an einer mittel- bis langfristigen Planung für den vorteilhafter und mit weniger Beschränkungen verbunden ist, der von sich aus in der Lage ist, sein eigenes Verhalten mittel- bzw. langfristig prognostizieren und programmieren zu können.

8. Die Funktion einer globalen und autonomen Planung der Tarifpolitik

Wir sind nun wahrscheinlich an einem Punkt angelangt, an dem einige, wenn auch etwas allgemeine und provisorische, Schlußfolgerungen gezogen werden können. Diese Diskussion, in die die Gewerkschaften in der modernen kapitalistischen Welt hineingezogen werden, kann auf keinen Fall so wie früher, d.h. mit einer simplen Entscheidung für oder gegen die Planung, geführt und abgetan werden: denn der Eingriff des Staates ist für die Entwicklung des Systems unerläßlich, der "Markt" muß organisiert werden. Die eigentliche Auseinandersetzung bewegt sich vielmehr zwischen zwei Vorstel-

lungen von Planung: bei der einen fordert der Staat von den Institutionen und privaten Entscheidungsgremien eine direkte Teilnahme am Planungsprozeß mit der Konsequenz ihrer Verpflichtung zur Mitarbeit bzw. Unterordnung unter die Planungsziele. Bei der anderen programmiert der Staat eine ganze Reihe eigener Eingriffe unter Ausrichtung an den Zielvorstellungen einer nationalen Planung: hier fordert er von den Institutionen weder eine direkte Beteiligung noch eine Verpflichtung zur Mitarbeit und Unterordnung.
Beim erstgenannten Planungstypus wird normalerweise die Teilnahme der Gewerkschaft gefordert. Es handelt sich um einen Planungsprozeß, der in Übereinstimmung mit den eigenen Prognosen den Entwicklungsrhythmus der Investitionen und Einkommen und damit die Wachstumsquote der Löhne festzulegen, zu überprüfen und zu beeinflussen versucht. Diese Art von Planung impliziert, daß Unternehmer, Gewerkschaften und Regierung sich im Vorhinein über den Rhythmus der Lohnentwicklung einigen: dies bedeutet, daß die Gewerkschaften sich dann zu einer Selbstbeschränkung verpflichten müssen, um nicht in Widerspruch zum abgesprochenen Wachtstumsrhythmus zu geraten.
Ganz ohne Zweifel läßt sich diese direkte Beteiligung der Gewerkschaften, die deren Selbstbeschränkung und Unterordnung zur Folge hat, nur schwer rechtfertigen: nicht nur, weil in diesem Planungsprozeß keine ideologischen Momente erkennbar sind, die der Gewerkschaft ihre "notwendige Zustimmung" erleichtern könnten, und weil die Notwendigkeit (Vernünftigkeit) lohnpolitischer Entscheidungen zur Erreichung der abgestimmten Planungsziele nicht überprüfbar ist (und es keinen theoretischen Maßstab gibt); und auch nicht nur, weil in diesem Planungsprozeß die Tragweite der der Gewerkschaft abverlangten Selbstbeschränkung bei weitem jene übersteigt , die den Arbeitgebern abverlangt wird, oder weil die Möglichkeit der Gewerkschaftsvertretung auf die Gestaltung der Planungsinhalte Einfluß zu nehmen, bei weitem kleiner ist, als jene der Arbeitgeber. In Wirklichkeit läßt sich die Teilnahme und Unterordnung der Gewerkschaft gegenüber diesem Planungstypus deswegen so schwer rechtfertigen, weil eine ganze Reihe viel tiefergehender Ursachen vorliegen, die sich sowohl auf die institutionelle Funktion der Planung als auch auf die der Gewerkschaft beziehen. Denn man kann sagen, daß eine Planung, die einer Gewerkschaft Verpflichtungen wie die eben genannten abverlangt, ihre ideologische Legitimation aufgeben würde. Denn einerseits hat sie den Anspruch, sich auf die Beibehaltung vieler autonomer Entscheidungszentren zu berufen, andererseits verlangt sie von der Gewerkschaft eine Aufga-

be ihrer immanenten Funktion, d.h. sie verlangt von der Gewerkschaft - unter dem Vorwand einer autonomen Übereinstimmung mit den planerischen Zielen - sich zu ihren eigenen Zielen "heteronom" zu verhalten.
Andererseits steht natürlich fest, daß man weder theoretisch noch praktisch diesem Planungstypus (zumindest gilt dies ganz sicher für die gegenwärtige italienische Sozialstruktur) die Alternative einer andersartigen Planung gegenüberstellen kann (also einen zentralisierten und autoritären Planungstypus), die alle Beteiligten wegen der "verifizierbaren Rationalität ihrer Entscheidungen" zu einer positiven und zustimmenden Einstellung nötigen würde. Es gilt also in Italien einen möglichen Planungstypus zu entwerfen, der die in seinem Ansatz schon enthaltenen ideologischen Voraussetzungen konsequent zur Anwendung bringt: in unserem Falle wäre dies eine Planung, die allen autonomen Institutionen die Garantie der Beibehaltung ihrer Entscheidungs-"Prozeduren" und ihrer institutionellen Ziele bietet und sie nicht zur Übernahme fremder Ziele nötigt (auch wenn diese letztgenannten die Planungsziele sind); d.h. also ein Planungsprozeß, der die wirkliche Autonomie der Institutionen nur "dialektisch" für seine Ziele verwendet.
In einem so verstandenen Planungsprozeß darf der Staat sich nicht auf eine Kollaboration stützen, die er im Voraus mit den Institutionen, Gruppierungen und privaten Entscheidungszentren aushandelt; er muß vielmehr seine Eingriffe planen und dabei seine Instrumente (staatliche Unternehmen) und seine traditionellen Mittel (Kredit- bzw. Steuererleichterungen und -erschwernisse, infrastrukturelle oder strukturelle Eingriffe, usw.) benutzen, deren Reichweite und Durchschlagskraft beträchtlich erweitert und durch eine Skala von Parametern funktional mit den möglichen Entscheidungsalternativen der verschiedenen privaten Gruppen abgestimmt werden können. Der Staat hat es deswegen gar nicht nötig, den einzelnen Institutionen ihre Mitarbeit und Unterordnung abzuverlangen, aber er ist verpflichtet, den privaten Institutionen seine geplanten Eingriffe, die mit den verschiedenen möglichen alternativen Entscheidungen der autonomen Entscheidungszentren abgestimmt sind, bekannt zu machen.
Die Planung, wie sie in Italien durchgesetzt werden kann, besteht in einer breiten Palette möglicher Eingriffe des Staates, die auf ebenso viele mögliche Kombinationen der wichtigsten ökonomischen Variablen (infolge der autonomen Entscheidungen der privaten Institutionen) Bezug nehmen. Die Planung besteht also in einer Reihe von Interventionen des Staates, die für den Fall einer Reihe von

Verhaltensweisen der privaten Gruppen vorgesehen sind und die die privaten Entscheidungen mit den allgemeinen planerischen Zielen bzw. mit seinen technischen Entscheidungen in Einklang bringen sollen.
In unserem Fall handelt es sich also nicht darum, der Gewerkschaft eine Teilnahme an den planerischen Vorbereitungsarbeiten abzuverlangen oder die Tarifpolitik an den Erfordernissen des Planes auszurichten: es geht ganz im Gegenteil darum, von ihr zu verlangen, daß sie ihr Handeln ausschließlich nach ihren institutionellen Zielen ausrichtet, allerdings in Kenntnis der Interventionsmöglichkeiten, über die der Staat aufgrund der direkt unter seiner Kontrolle stehenden ökonomischen Variablen verfügt, wenn sich in der Praxis ein Lohnniveau abzeichnen sollte, das mit den planerischen Zielvorstellungen unvereinbar ist. Die Beziehung zwischen dem Staat als Planungsinstanz und der Gewerkschaft kann verschiedene Formen annehmen, in denen der Staat die programmierte Tarifpolitik der Gewerkschaften (auch in ihren verschiedensten alternativen Formen) respektiert, nachdem die Gewerkschaft im Vorhinein über die verschiedenen Interventionsmöglichkeiten in Kenntnis gesetzt worden ist, die der Staat, je nach der - unter anderem auch durch das gewerkschaftliche Verhalten geschaffenen - besonderen Situation nach und nach zur Anwendung bringen kann.
Man sieht also, daß in der gegenwärtigen italienischen Gesellschaft eine Alternative zu dem Planungstypus besteht, der auf Vereinbarungen oder Kompromissen der wirtschaftlich mächtigsten Interessengruppen bzw. auf Mitarbeit, Teilnahme oder Unterordnung der verschiedenen privaten Institutionen beruht und der für die Gewerkschaft ganz unvermeidlich die Alternative zwischen Autonomie oder Heteronomie entweder gegenüber ihren eigenen Zielen oder den Planungszielen mit sich bringt; diese Alternative besteht nicht allein in der zentralisierten und autoritären Planung, die, unter Berufung auf das "Rationalitätskriterium", die Gewerkschaft zur Zustimmung zu einer einzigen Tarifpolitik nötigt. Die wirkliche Alternative besteht vielmehr in einem Planungsprozeß, der wirklich auf eine Vielfalt autonomer Entscheidungszentren zurückgreift, die zur Einhaltung ihrer eigenen institutionellen Verfahrensweisen und Ziele verpflichtet sind, wobei die staatliche Planung "dialektisch" die Entscheidungen oder ihre Auswirkungen beeinflußt.
Wenn also daran festgehalten wird, daß die Gewerkschaft gegenüber diesem Planungsprozeß eine autonome Größe darstellt, nicht an der Erarbeitung der planerischen Ziele teilnehmen und schon gar nicht ihre Tarifpolitik an den planerischen Erfordernissen ausrichten soll,

dann bedeutet diese ganz offensichtlich etwas anderes als ein gegenseitiges Sich-Ignorieren, bzw. eine gegenseitige Wesensfremdheit von Gewerkschaft und Staat als Planungsinstanz. Denn die Gewerkschaft kann in diesem Fall bei ihren Entscheidungen gar nicht von den ihr vom Staat angebotenen Alternativen absehen, die ihr im Voraus bekannt sind; andererseits kann auch der Staat bei der Umsetzung der Planung in die Praxis genauso wenig von den autonomen gewerkschaftlichen Entscheidungen absehen.
Gerade durch diese Wechselbeziehung erhält die nationale Planung ihre "Rationalität", und gerade durch diesen dialektischen Prozeß der Berücksichtigung der autonomen Entscheidungsprozeduren erhält sie ihre "Effizienz". Jeder andere, wenn auch verständliche Versuch, die Gewerkschaft zur Übernahme anderer Verfahren zu beeinflussen, bzw. Beziehungen anderer Art gegenüber der Planung mit der Konsequenz der Zunahme ihrer direkten Beteiligung an der staatlichen Macht einzugehen, läuft darauf hinaus, daß sich hier hinterrücks eine andere Form von Entfremdung oder Unterordnung der Gewerkschaft etabliert: auf Umwegen würde die Gewerkschaft damit wieder "Transmissionsriemen" oder ein Mittel nicht für ihre eigenen, sondern für die Ziele fremder Institutionen werden. Wir haben damit wohl den Beweis erbracht, daß die Gewerkschaft umso mehr auf den wirklichen und autonomen Gebrauch ihres traditionellen Instruments (Tarifpolitik) zurückgreifen muß, je mehr sie in einer programmierten Wirtschaft handelt, die in der Lage ist, auch anderen Institutionen mit entgegengesetzter Interessenlage die Berücksichtigung ihrer "Verfahren" zu gewährleisten und aufzuerlegen.

Abschließend läßt sich sagen, daß die Gewerkschaft in der programmierten italienischen Wirtschaft eine einzige Verpflichtung übernehmen muß und darf: jene, sich nach den Spielregeln ihrer institutionellen Ziele zu verhalten (ob sie nun den Planungszielen entsprechen oder nicht). Die Gewerkschaft kann es sich zur Aufgabe machen, die einzelnen tarifpolitischen Aktionen als ein für sich wertvolles Ziel zu betrachten (natürlich unter Abwägung der objektiven kurz- oder langfristigen Vor- oder Nachteile, der durch diese Aktionen auf staatlicher Seite hervorgerufenen Interventionen). Sie kann die tarifpolitischen Aktionen auch als ein Mittel betrachten, um die Politik jener Klasse, die über die wirtschaftliche Macht verfügt, in eine Richtung abwiegen zu können, die mit den Zielen und sozioökonomischen Erfordernissen der durch die Gewerkschaft vertretenen Arbeiterklasse übereinstimmt. Eine vernünftig auf Kampfmaßnahmen aufbauende Tarifpolitik kann ein taugliches Instrument

zur Beeinflussung der unternehmerischen Investitionspolitik darstellen und darüberhinaus (auf den verschiedenen Verhandlungsebenen: der betrieblichen, sektorialen, nationalen) ein Instrument zur Beeinflussung der gesamten nationalen Investitionspolitik (16).
Denn gerade durch die Erarbeitung eines eigenen globalen (die territoriale, intersektoriale und nationale Ebene umfassenden) tarifpolitischen Planes kann die Gewerkschaft auf die Logik des Entwicklungsprozesses und auf die wirtschaftspolitischen Machtpositionen Einfluß nehmen, ohne daß sie dadurch eine Teilnahme am Planungsprozeß und ihre eigene Unterordnung akzeptieren müßte. Dies ist ein zwar indirekter, aber gerade deswegen realistischer und wirklich autonomer Weg, weil damit der Gewerkschaft ihre institutionelle Funktion erhalten bleibt. Auf diese Weise kann die Gewerkschaft, obwohl sie ihre eigene Beteiligung am Planungsprozeß ablehnt, einerseits auf die nationale Wirtschaftspolitik Einfluß nehmen und sich andererseits ihre Autonomie erhalten in dem Maße, a) wie sie sich an ihr traditionelles Instrument hält: an die Dialektik der Tarifpolitik; b) wie sie es versteht, dieses Instrument in ein neues mittel- oder langfristiges Prognose- oder Planungssystem der Tarifpolitik einzuordnen und dessen wechselseitige Interdependenzen und die indirekten Auswirkungen auf die einzelnen Bereiche zu ermitteln; c) wie sie darauf besteht, ihre globale tarifpolitische Planung nach einer autonomen Logik zu erstellen, d.h. nach Wertvorstellungen und Prioritäten, die nicht mit denen zusammenfallen müssen, die der Entwicklungslogik des Systems entsprechen (diese Konsequenz wäre für den Fall ihrer Teilnahme am nationalen Planungsprozeß ganz unausweichlich), sondern durchaus verschieden oder entgegengesetzt sein können.
Zum Abschluß bleibt festzustellen, daß die Gewerkschaft nur auf eine Art und Weise sich in eine geplante neokapitalistische Wirtschaft einfügen kann: sie muß sich die "Sprache der Planung" vertraut machen und diese in ihre eigenen traditionellen Aktivitäten integrieren; sie muß also ihre Forderungen für einen stets längeren Zeitraum festlegen, stets komplexer und rationaler, differenzierter und globaler; es muß ihr auch gelingen, ein übersichtliches System von Interdependenzen zu erstellen und damit die Planung ihrer Tarifpolitik mit den eigenen Zielen in Einklang zu bringen. Die Rationalität und Übereinstimmung der gewerkschaftlichen Entscheidungen mit den eigenen Zielen wird auch durch die Existenz der nationalen Planung gewährleistet und dadurch, daß die Gewerkschaft die alternativen Entscheidungen des Staates im Rahmen der nationalen Planung zur Kenntnis nimmt. So kann die Gewerkschaft einen objek-

tiven Beitrag zur nationalen Planung leisten: a) sie befindet sich mit dem Staat (und mit den anderen Planungsinstanzen) auf einer gemeinsamen Basis und kann auf eine gemeinsame "rationale" Sprache zurückgreifen; b) sie erstellt - wenn sie es für vereinbar mit den eigenen Zielen hält - eine Planung der eigenen Tarifpolitik (und damit Lohnpolitik), die für jeden Sektor oder jeden Bereich ausdifferenziert wird und sich gegenüber den Ungleichgewichten in der Struktur unseres Produktionssystems, die auch die nationale Planung beheben will, autonom und nicht subaltern verhält.
Auf diese Art können gewerkschaftliche Planung und nationale Wirtschaftsplanung auf verschiedenen Wegen und mit unterschiedlichen Mitteln zur Erreichung desselben Zieles - Korrektur der Ungleichgewichte - beitragen, vorausgesetzt, daß dies wirklich das gemeinsame Ziel ihrer autonomen Entscheidungen ist.

Anmerkungen

(1) F. Vito, Programmazione e sindacati, Rede vor dem 5. Kongreß der CISL über Arbeitsuntersuchungen und -politik, Mai 1963, in: "Rivista internazionale di scienze sociali", Juli - Aug. 1963.
(2) F. Vito, a.a.O.
(3) F. Simoncini, Il sindacato e la politica del piano, UIL, Rom 1962.
(4) R. Spesso, in: "Rinascita", 20.4.1963.
(5) ebd.
(6) CGIL, der Planungskommission vorgelegtes Dokument, in "Rassegna Sindacale", 23.3.1963.
(7) CGIL, ebd.
(8) S. Andriani, Tre linee-non due, in "Rassegna Sindacale", 11.5.1963.
(9) L. Libertini, in "Sempre Avanti", Beilage, 7.4.63.
(10) R. Lombardi, Piano e sindacati, "Avanti!", 31.3.63.
(11) R. Lombardi, ebd.
(12) Vgl. z.B. die Polemik gegen die traditionelle Politik der CGIL in den "Quaderni rossi".
(13) Siehe dazu: C. Napoleoni, Squilibri economici e programmazione in Italia, in: La Rivista trimestrale, no. 2; ders., Mercato, pianificazione e imprenditivita, no. 3; ders., Il prob-

lema della programmazione in Italia, no. 4.

(14) Dies scheint uns der Standpunkt von P. Sylos Labini und G. Fua zu sein, wenn sie behaupten, daß "die Tarifpolitik nur dann zu Lohnerhöhungen führt, die mit den Zielen des Planes übereinstimmen, wenn die Gewerkschaften wirklich aktiv an der Erarbeitung und Anwendung des Planungsprozesses teilnehmen können; in diesem Fall steht nämlich zu erwarten, daß sie sich bei ihren lohnpolitischen Forderungen eine Selbstbeschränkung auferlegen werden, um nicht zu der von ihnen selbst ausgehandelten wirtschaftspolitischen Linie in Widerspruch zu geraten". (Idee per la programmazione economica, Bari 1954, S. 54/55).

(15) J. Meynaud, La strumentazione democratica della programmazione, in: "Tempi moderni", Okt.-Dez. 1962, S. 167

(16) Diese Vorstellungen kommen auch schon in mehreren Erklärungen der CGIL Ende 1963 zum Ausdruck. Z.B. kann man in "Rassegna Sindacale" Nr. 10, 1963, folgende Sätze lesen, die weitgehend mit unserer Darstellung übereinstimmen: "Es ist logisch, daß die Gewerkschaft einen sehr großen Druck ausübt, damit die Planungsinstanzen weitgehend ihren Wunschvorstellungen entgegenkommen; andererseits muß daran erinnert werden, daß sich die Gewerkschaft mit keinem Plan identifizieren kann, auch nicht mit dem, der ihren Vorstellungen von A-Z entspräche". "Es entspricht der gewerkschaftlichen Position, stets neue für die Arbeiterklasse günstigere Gleichgewichte anzustreben..." "Die Gewerkschaft muß ihre Kampfkraft erhalten, um ihre historische Funktion als dialektisches Element und als Garantie der Demokratie, innerhalb derer sie handelt, aufrechterhalten zu können; denn sonst bestünde die Gefahr, entweder in die technokratische ... Planung oder in die autoritäre abzugleiten".

AGOSTINO NOVELLA

EINE STRATEGIE DES FORTSCHRITTS UND DER STÄRKUNG (1969)*

Mit großer Aufmerksamkeit verfolgen die Arbeiter euren Kongreß, so wie sie den Kongreß der CGIL verfolgt haben und den der UIL verfolgen werden. Die Erwartungen der italienischen Arbeiter gegenüber den Gewerkschaften sind äußerst groß, weil auch ihre Stoßkraft und ihre gewerkschaftliche Mitarbeit sehr intensiv waren und sind.

Über zwanzige Jahre nach den Spaltungen von 1948-49, nach den schwierigen fünfziger Jahren und nach einem Jahrzehnt, das so hochgespannt und enthusiastisch war wie dieses, das nun zu Ende geht, fühlen alle, daß mit Beginn der siebziger Jahre neue Zeiten für die italienische Gewerkschaftsbewegung heranreifen. Auch die Anwesenheit der anderen Gewerkschaftsorganisationen auf diesem Kongreß wie auf dem der CGIL ist ein deutliches Zeichen dafür.

Wir stehen vor neuen, politisch einschneidenderen und gesellschaftlich umfassenderen Verpflichtungen der Gewerkschaftsbewegung innerhalb der Fabrik und der Gesellschaft. Die demokratische Massenbeteiligung der Arbeiter an der Tätigkeit der Gewerkschaften in allen Phasen ist das Fundament, auf das wir uns stützen wollen und müssen, damit die Gewerkschaft der Hebel für zunehmend fortgeschrittene, dauerhafte und weitertreibende Zielsetzungen in Bezug auf die ökonomischen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen und die Rechte und Freiheiten der Arbeiterklasse und der arbeitenden Massen wird.

Die Forderungen, die Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder innerhalb der Gewerkschaftsbewegung vertreten, sind Klassen- und Kampfforderungen, Forderungen nach Erneuerung und Einheit. Darüber muß bei uns allen volle Klarheit herrschen, denn die gesamte Kampfbereitschaft und Reife der Arbeiter und Jugendlichen wird notwendig sein, um den Widerstand der Unternehmer, gleichgültig wie unnachgiebig oder flexibel er sein mag, zu brechen und um jeden Versuch zu verhindern, die Entwicklung anzuhalten oder gar zurückzudrehen, wie dies in der augenblicklichen Krise von bestimmten politischen Kräften angestrebt wird.

Auf dem letzten Kongreß der CGIL haben wir von unserer Seite aus die neuen, unerläßlichen Macht- und Eroberungsziele der Arbeiterschaft auf eine Strategie der Zielsetzung und Bewegung gestützt, die wir mit den anderen Gewerkschaften diskutieren wollen. Diese Strategie, die keinerlei Einengung des gewerkschaftlichen

* Grußwort an den CISL-Kongreß 1969

Kampfes zuläßt, umreißt sowohl die Inhalte als auch die Ebenen der Gewerkschaftsarbeit. Darüberhinaus verknüpft sie Forderungen nach besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen eng mit Forderunggen nach mehr Rechten. Kurz, wir wollen gemeinsam die großartigen Erfahrungen dieser Jahre, die im Kampf gegen die Tarifzonen und für die Rentenreform ihren Höhepunkt gefunden haben, weiter vorantreiben. Das ist die Lehre, die aus der anwachsenden Fähigkeit der Gewerkschaften, die Massen zu mobilisieren, gezogen werden muß, einer Fähigkeit, die charakterisiert ist durch den Beitrag neuer Arbeiter- und Gesellschaftsschichten, durch die Eroberung und Anwendung neuer Kampfformen, durch das Erproben neuer Verhandlungsmittel und Organisationsformen für die gewerkschaftliche Demokratie.
Vor wenigen Tagen hat die Führung der CGIL den Vorschlag gemacht, den wichtigen Termin der Eröffnung der Tarifrunde im Herbst gemeinsam vorzubereiten, nicht nur auf der Ebene der Kategorien und der Fabriken, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene, eben um dem Themenkatalog, der in der Plattform der Metallmechaniker, der Bauarbeiter, der Chemiearbeiter und der anderen Gruppen aufgestellt wurde, eine breitere Mobilisationsbasis zu verschaffen und ihn in übergreifendere Zielsetzungen münden zu lassen. Wir sind in der Tat der Meinung, daß die einzige Möglichkeit, gemeinsam die Frage der Löhne und der Beschäftigung, der Löhne und der rechtlichen Kompetenzen anzugehen, bestimmt nicht in einer "Einkommenspolitik" oder in einem sogenannten "starken und verantwortungsbewußten" Syndikalismus liegt, sondern im einheitlichen Kampf für Lohnforderungen in der Tarifrunde und für Reformmaßnahmen mit gesellschaftlicher und demokratischer Zielsetzung.
Wenn heute in der Fabrik wegen des Akkords gestreikt wird, dann wird gleichzeitig eine Kontrolle über die Arbeitsbedingungen gefordert. Die Arbeiter wissen, daß andernfalls die Unternehmer Lohnerhöhungen durch eine Beschleunigung des Arbeitsrhythmus wieder wettzumachen versuchen. Dasselbe Kriterium kann auch auf die Beziehung zwischen Fabrik und Gesellschaft angewandt werden.
Es lohnt sich nicht, für eine beständige Lohnerhöhung zu kämpfen, wenn die Unternehmer und das System selbst ihre Profitverluste durch Preissteigerungen, haushohe Mieten und Steuerauflagen wieder ausgleichen können. Es lohnt sich nicht, für die 40-Stunden-Woche zu kämpfen und damit auch für eine Reduzierung der Arbeitslosenzahl, wenn die Unternehmer dann einstellen können, wen sie wollen und zu Bedingungen, die sie festsetzen. Daher wächst die Bedeutung nicht nur der Tarifverhandlungen, sondern auch der

gesellschaftlichen Herausforderung, deren Träger die Gewerkschaft ist.
Die Arbeiter brauchen deshalb neue Errungenschaften, die einerseits die erreichten Erfolge konsolidieren, andererseits ein Sprungbrett für weitere, fortgeschrittenere Forderungen darstellen. Die CGIL ist überzeugt, daß die Grundvoraussetzung für Bewahrung und Verankerung der erreichten Ziele die ständige Ausdehnung der Rechte und Freiheiten der Arbeiterklasse ist. Dies aber läßt sich nicht durchsetzen ohne die Verschiebung der Kräfteverhältnisse in der Fabrik und im Land selbst.
Aber die Gewerkschaft darf sich nicht damit begnügen, ein anderes sozio-ökonomisches Gleichgewicht anzustreben. Die Funktion, die Mechanismen des Systems zu ölen, gefällt uns nicht. Es genügt uns nicht, der augenblicklichen Gesellschaft (die nicht einfach "demokratisch" genannt werden kann) zur nächsten Stufe zu verhelfen. Wir lassen uns nicht mit einem zusätzlichen Stückchen Macht zufriedenstellen: wir wollen die autoritäre Übermacht schlagen und die ökonomische Macht der großen Gruppen und der Monopole reduzieren. Wir wollen, daß Höhe und Angemessenheit des Lohnes Vorrang haben vor der Logik des Profites.
Mithilfe des massenhaften einheitlichen Kampfes kann unserer Ansicht nach die Gewerkschaftsbewegung der Entwicklung in diesem Land einen demokratischen Charakter und einen dynamischen Impuls verleihen, indem sie die Lage der Arbeiter in den Mittelpunkt stellt. Eben das aber weist der Gewerkschaft eine neue Rolle in einer neuen Gesellschaft zu.
Aus diesen Gründen würden es die Arbeiter nicht verstehen, wenn die Gewerkschaften über Ereignisse, die die politische Situation und die Bedingungen des Gewerkschaftskampfes selbst beeinflussen, nichts zu sagen hätten.
Die derzeitige politische Krise stellt die Gewerkschaftsbewegung vor ernsthafte Probleme: erstens wegen der realen Ursachen, die diese Krise auslösten und die sich auf die grundlegenden Ziele der Wirtschafts- und Sozialpolitik auswirken; zweitens wegen der ständig propagierten Absichten der gemäßigten und konservativen Kräfte, die Krise auf ihre Weise zu lösen; und schließlich wegen der Art und Weise, mit der die Unternehmerseite - wenn auch mit unterschiedlichen Standpunkten - auf rückschrittliche Lösungen drängt.
Die römische Tageszeitung der "Confindustria" (Unternehmerverband) hat vor wenigen Tagen eine Bilanz der Krise gezogen und künftige Richtlinien im Befehlston herausgegeben. Aber wir wissen, daß Großunternehmer sich nicht damit begnügen, Artikel in ihren eige-

nen Zeitungen schreiben zu lassen. Sie sind gezwungen, einer kämpferischen Masse und ihren Forderungen, die schon ein äußerst hohes Niveau erreicht haben und notwendigerweise weiter zunehmen werden, zu begegnen, sowie einem Druck, dessen Sprengkraft bereits unerträgliche ökonomische Bedingungen und verfestigte Unterwerfungsmechanismen in der Fabrik und in der Gesellschaft hinweggefegt hat und der einen Prozeß in Gang setzt, in dem die Grenzen dessen, was mit dem System "vereinbar" ist, gesprengt werden.

Erstes Ziel des Großunternehmertums ist deshalb eine Lösung der Krise, die es auf die eine oder andere Weise erlaubt, die Forderungen der Arbeiter wieder soweit zurückzuschrauben, daß sie innerhalb dieser Grenzen bleiben. Diese Lösung impliziert mithin, daß die gewerkschaftlichen Forderungen auf eine rückständige Linie festgenagelt werden, die Massenbewegung in defensive Positionen gezwungen wird, die Forderungen auf Betriebsebene blockiert oder entstellt werden, der Tarifkampf im Zaum gehalten wird, die bereits verwirklichten Errungenschaften ihres realen Inhaltes beraubt werden und die Entwicklung der großen Sozialreformen schlagartig zum Stillstand gebracht wird.

Auch die Bedrohung der Demokratie, die in der jetzigen Situation besteht, entspricht dem Gedanken, mit anderen Mitteln die Gesetze eines Systems durchzusetzen, das von der Ausbeutung, der Gewaltherrschaft der Unternehmer und schwerwiegenden gesellschaftlichen und strukturellen Mißverhältnissen - vor allem zwischen Lohn und Profit - beherrscht wird. Wir unterschätzen die Gefährlichkeit dieser Bedrohung keineswegs, aber wir erkennen auch ihren eindeutig erpresserischen Charakter. Das Italien von heute ist weder das Frankreich von 1958 noch das Griechenland von 1967. Die Verantwortlichen des politischen Lebens in Italien sollten wissen, daß in den Fabriken, auf dem Land, in den Büros und in den Universitäten genügend Kräfte bereitstehen, um jede autoritäre Wunschvorstellung zunichte zu machen.

Wir müssen feststellen, daß in verschiedenen Formen einer der schwerwiegendsten und hinterhältigsten Angriffe gegen den gewerkschaftlichen Kampf der Arbeiter und gegen die Autonomie ihrer Forderungen im Gange ist. Wir sind der Meinung, daß die gesamte Gewerkschaftsbewegung einer solchen Offensive mit Einigkeit und Stärke antworten muß.

Wir sind nicht Befürworter einer bestimmten Regierungskoalition. Das waren wir weder in der Vergangenheit, noch sind wir es jetzt. Wichtig ist vor allem, daß bestimmte Differenzen auf politischer

Ebene keine Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Ebene haben. Wichtig ist vor allem, was die Gewerkschaften gemeinsam zu sagen haben, und wichtig ist, daß sie wissen, wie sie handeln müssen.
Die gewerkschaftlichen Forderungen - sei es die Entwaffnung der Polizei oder die Erhöhung der Löhne, der Band-Delegierte oder die Betriebsvollversammlung, die Vierzig-Stunden-Woche oder die Vollbeschäftigung, die Gesundheitsreform oder der Mietstop -, sie alle entspringen nicht den geheimen Plänen von subversiven Kräften, sondern sie werden im Licht der Sonne von hunderttausenden von Arbeitern diskutiert. Sie geben dem Bedürfnis Ausdruck, in der Neugestaltung des Landes die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiterschaft zu verbessern; sie sind die unverzichtbare Grundlage der Gewerkschaftskämpfe in den nächsten Monaten, und das müssen alle demokratische Kräfte Italiens begreifen. Die Antwort der Gewerkschaft muß Ausdruck der Autonomie sein; über die Initiativformen kann man diskutieren. Beispielsweise könnte dies eine Gelegenheit sein, die neue Art der Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Parteien zu erproben, die wir suchen wollen. Eine Beziehung also, die auf Autonomie basiert und die klar und offen sein muß. Auf diesem Weg hat die italienische Gewerkschaftsbewegung schon einige konkrete Schritte getan. Wir meinen, daß durch den Kongreß der CGIL weitere entscheidende Schritte gemacht worden sind. Immerhin haben alle schon ein wenig darüber gesprochen, und die Reaktion der Arbeiter ist positiv gewesen. Es geht nicht darum, auf diesem Gebiet "Klassenbester" zu werden: wer ohne Fehler ist, werfe den ersten Stein. Interne Probleme gibt es in jeder Organisation, die ihre Vergangenheit hat, und sie lassen sich nicht mit einem Schlag überwinden. Aber man muß nun rasch vorwärtsschreiten, denn die Autonomie macht die Gewerkschaft nicht ärmer, sondern bereichert sie und hebt ihre unverfälschten Klassenmerkmale hervor, die an und für sich einheitlich sind.
Im Geist der Einheit hat die CGIL unwiderruflich die Unvereinbarkeit von Gewerkschaftsämtern und Mandaten und Posten in der Partei festgelegt und präzise und konkrete Maßnahmen beschlossen, um die Flügelbildung zu überwinden. Ihr wißt, daß die Unvereinbarkeit eines Gewerkschaftspostens mit einem Wahlmandat sofort durchgesetzt wurde. Darüberhinaus hat die CGIL für die endgültige Anwendung des Unvereinbarkeitsprinzips von Gewerkschaftsposten und Parteiämtern und für die letzten Schritte zur Auflösung der Flügel Termine gesetzt. Es handelt sich dabei um Entscheidungen, die keineswegs plötzlich oder in wenigen Tagen herangereift

sind; dies wäre nicht aufrichtig gewesen.
Dieser Komplex von Maßnahmen entspricht auch der wachsenden politischen Bedeutung der gewerkschaftlichen Tätigkeit als belebendem Faktor der italienischen Demokratie, den diese sehr drin - gend braucht. Aber diese Entscheidungen drängen ihrerseits die gesamte Gewerkschaftsbewegung noch weiter auf eine gefestigtere Autonomie,die reich an Idealen und Ideen ist, eine Klassenautonomie, die sich vor allem mit dem Unternehmertum messen muß, das unermüdlich auf die verschiedenste Weise zum Angriff übergeht, um die Forderungen wie die gewerkschaftlichen Zielvorstellungen auf die betriebliche Effizienz, auf den Profit, den "Sozialfrieden" und den "gereinigten Konflikt" zurückzubiegen.
Wir sind der Ansicht, daß die bevorstehenden Tarif- und Sozialkämpfe, die von den Gewerkschaften geführt werden, die weitere Grundlage darstellen müssen, auf der sich die neue Phase des Vereinigungsprozesses aufbaut. Ich sage "neue Phase", weil noch Verzögerungen zu überwinden sind und weil auf Massenebene der Entwicklungsgrad der Einheitsbestrebungen ein qualitatives Ergebnis braucht; andernfalls wäre eine gewisse Desillusionierung und Verbitterung unvermeidlich. Die Aktionseinheit muß nach und nach ihre eigenen Inhalte weiterentwickeln, um nicht zur Routine zu werden und um die selbstgestellten Prämissen sowie die Erwartun - gen der Arbeiter nicht zu übergehen. Sie braucht aber umfassendere Ziele, und deshalb hat die CGIL auf ihrem Kongreß vorgeschlagen, Formen einer organisierten Festigung der Einheit zu entwickeln, die die Fabrikorgane, die Führungsinstanzen, die Ausbildungspolitik und das Problem der gewerkschaftlichen Vertretungen umfassen; sie hat außerdem eine gemeinsame Konferenz vorgeschlagen, die im Klima des Tarifkampfes im Herbst Entscheidungen für die Entwicklung der Lohnkämpfe, der Reformen und der Einheit fällen kann, indem die Zentralgremien, die aus unseren drei Kongressen hervorgegangen sind, die einheitlichen Inhalte der Tarifpolitik herausarbeiten. Dieser Katalog von Vorschlägen, der sicherlich noch durch andere ergänzt werden wird, kann und muß den Start zum Stadium der wirklichen und echten Vereinigung der Gewerkschaften darstellen. Dies ist das große Ziel, das wir den italienischen Arbeitern aufzeigen, ein Ziel, das nunmehr politisch gereift und historisch für unser Land vertretbar ist.
Wir müssen uns auch mit den Fragen der internationalen Gewerkschaftspolitik beschäftigen, die lange Zeit Gegenstand von Meinungsverschiedenheiten und Spaltungen zwischen uns gewesen sind - und in gewissem Maß auch heute noch sind. Ich möchte dazu

noch sagen, daß dies das Gebiet ist, auf dem wir am meisten Zeit verloren haben, wir und ihr. Ihr habt von uns gefordert, aus dem Weltgewerkschaftsbund auszutreten, und wir haben euch daraufhin unter anderem erwidert, daß ihr aus dem Internationalen Bund Christlicher Gewerkschaften austreten müßtet. Mir scheint, daß wir von dieser Ebene der sterilen Polemik herunterkommen müssen. Mit anderen Worten, ich bin der Meinung, daß wir die Leiche des "Kalten Krieges" in den internationalen Gewerkschaftsbeziehungen begraben müssen. Damit muß eine tiefgreifende Erneuerung der Struktur und Politik der internationalen Gewerkschaftsorganisationen verbunden sein, deren falsche oder überholte Positionen Kriterien der Spaltung zwischen den Blöcken entsprechen, die wir ablehnen. Sowohl im Internationalen Bund Christlicher Gewerkschaften, wie im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften und im Weltgewerkschaftsbund gibt es Kräfte, die für diese Zielsetzung der Einheit, der Erneuerung und der Autonomie kämpfen.

Was uns betrifft, so engagieren wir uns mit allen Kräften und sehen keine Widersprüche zwischen dem Kampf, den wir innerhalb des Weltgewerkschaftsbunds für dessen Umwandlung führen, und unserer selbständigen Initiative in Westeuropa und anderen Regionen der Welt, weil wir heute überzeugt sind, daß es möglich ist, neue Formen der Zusammenarbeit und auch der Einheit zwischen den Gewerkschaften auf Weltebene aufzubauen. Ich meine, daß dies auch in einigen der letzten Entscheidungen des Kongresses der europäischen Organisationen des Internationalen Bundes Christlicher Gewerkschaften beabsichtigt war.

Von grundsätzlicher Bedeutung erscheint mir, daß sich der Wille zur Transformation der Einheitsbestrebungen, der uns in Italien beseelt, auch auf internationaler Ebene ausdrückt, oder zumindest, um realistisch zu sein, auf europäischer Ebene.

Tatsächlich wird es immer schwieriger (und kann auch unmöglich werden), eine ernsthafte Politik der Verteidigung der Interessen der Arbeiter im eigenen Land zu machen ohne eine Beziehung und ohne gewisse Koordinationsformen mit den Gewerkschaften der anderen Länder Westeuropas. Aber deshalb ist es unumgänglich, die unsinnigen Barrieren niederzureißen, die immer noch westdeutsche und italienische Metallarbeiter voneinander trennen, obwohl sie ihre Arbeitsverträge für diesselbe Zeitdauer abschließen, ihre Gewerkschaften ähnliche Forderungen aufstellen und sie einer Unternehmerpolitik gegenüberstehen, die innerhalb der EWG koordiniert wird – diese Barrieren, die verhindern, daß die Linien der Gewerkschaftspolitik so miteinander konfrontiert werden, daß auch Formen

der Koordination erreicht werden können.
Wir müssen und können an die Aufgabe herangehen, gemeinsam einen Einigungsprozeß in Westeuropa in Gang zu setzen, ohne die damit verbundenen Schwierigkeiten zu verschweigen, indem wir zunächst ein neues Klima in den Beziehungen zwischen den Gewerkschaften herstellen und regelmäßige Treffen zwischen den verschiedenen europäischen Sekretariaten unterstützen.
Genossen und Freunde der CISL, ich möchte nun rasch abschließen und danke euch für eure Aufmerksamkeit. Nach eurem Kongreß, für den wir euch den besten Abschluß wünschen, und nach dem Kongreß der UIL im Oktober wird die gesamte italienische Gewerkschaftsbewegung in wenigen Monaten eine umfassende und genaue Überprüfung vollzogen haben.
Persönlich bin ich überzeugt, daß ein Großteil der Themen, die jede Gewerkschaft innerhalb der eigenen Organisation angeht, in ähnlicher Weise auch von anderen Gewerkschaften diskutiert wird und darüberhinaus auch zwischen den Gewerkschaften. Alles deutet deshalb daraufhin, daß man im Herbst folgende Feststellung treffen kann: ein überwiegender Teil der Beschlüsse, die die CGIL, die CISL und die UIL gefaßt haben, hätte ebensogut das Ergebnis eines einzigen Kongresses sein können.
Unsere Anwesenheit hier und unsere brüderliche Grußadresse sollen den festen Willen der CGIL ausdrücken, mit euch und der UIL zusammenzuarbeiten, um dafür zu sorgen, daß diese drei Kongresse im Jahr 1969 die letzten der "gewöhnlichen Serie" sind, daß auf sie die Kongresse folgen, die einberufen werden, um über die Bildung einer Einheitsgewerkschaft der italienischen Arbeiter zu entscheiden. Aber diese Vorausschau ist keine Vertagung: die Arbeiter, Genossen und Freunde, nehmen am Aufbau der Gewerkschaft von morgen teil, indem sie an der Erneuerung der Gewerkschaften, so wie sie heute sind, teilnehmen.

PIERRE CARNITI
MEHR MACHT, UM DIE LAGE DER ARBEITER ZU VERBESSERN (1969)
1./.../
2. Wir können die augenblickliche Lage der Arbeiterklasse nicht akzeptieren.

Wir haben festgestellt, daß die Gewerkschaft heute stärker ist.
Aber wir sind uns dessen bewußt, daß die Gewerkschaft ein Instru-

ment ist, daß wir über sie hinaus auf die Arbeiter schauen müssen. Wenn wir deshalb die konkrete Situation der italienischen Arbeiterklasse heute betrachten (aus vielen Gründen zählen wir zu ihr auch die Angestellten), können wir das negative Bild nicht übersehen. Die Lage der Lohnabhängigen ist ungünstig, vor allem in wirtschaftlicher Hinsicht. Der Verlauf des Lohnanstieges, der nie ohne harte Kämpfe erreicht wurde, ist mäßig. Die Profitrate ist kaum beeinträchtigt worden und für viele Arbeiter haben wir noch nicht den Stand erreicht, daß die Grundbedürfnisse befriedigt werden können. Für alle gilt, daß nicht Schritt gehalten worden ist mit den neu entstandenen Bedürfnissen, die das System selbst suggeriert und zum Tragen bringt. Einerseits trägt alles dazu bei, daß neue Erwartungen geweckt werden (die zum Teil gewiß vom System "aufgeblasen", zum Teil zutiefst menschliche Erwartungen sind), andererseits widersetzt man sich wütend jeder Forderung nach handfesten Lohnerhöhungen, indem man das Gespenst der Arbeitslosigkeit als Erpressungsmittel einsetzt. Vor allem die Löhne und Gehälter bleiben immer noch weit unter dem, was die Arbeiter mit physischer Anstrengung, mit geistiger Erschöpfung und mit nervlicher Anspannung, mit Unterordnung, Unfallgefahr, vorzeitigem Altern und mit den Stunden ihres Lebens bezahlen, die in Langeweile verflossen sind und ihnen selbst, ihren Familien und dem Leben in der Gesellschaft geraubt wurden.
Und der Staat, so eilfertig im Erlassen von Dekreten, um den Unternehmern zu Hilfe zu kommen, erschwert die wirtschaftliche Lage des Arbeiters, wenn er beispielsweise nicht ernsthaft auf die Bedürfnisse nach sozialer Sicherheit, Steuergerechtigkeit, nach Gesundheitsversorgung und Sicherung des Arbeitsplatzes eingeht. Die Lage der Arbeiter ist auch auf menschlicher Ebene ungünstig, die Fabrik wird immer mehr ein großes System der Kontrolle des Menschen über den Menschen, in der Fabrikhalle wie in den Büros. Die Meister, die Zeitnehmer, die Kontrolleure jeder Art vermehren sich nicht aus rein technischen Gründen, sondern um die Arbeiter immer mehr zur Unterwerfung unter die Bandgeschwindigkeiten und die Arbeitslast zu zwingen. Tatsächlich befinden wir uns in einer Phase, in der die von niemandem kontrollierten Unternehmen die Produktion nicht so sehr mithilfe technologischer Investitionen erhöhen, die Produktionszyklen und Anlagen verändern, sondern vielmehr durch die "Rationalisierung" (wie sie sagen) der Verwertung menschlicher Arbeitskraft, indem sie die menschliche Arbeitskraft neu organisieren, besser ausbeuten, die Stückzeiten verkürzen und die Maschinen schneller laufen lassen.

So entsprechen der Akkordarbeit die Stunden nervöser Erschöpfung, einer Arbeit, die oft jegliche Bedeutung verloren hat, mit einem Arbeitsrhythmus, der "verhängnisvollerweise" eine Tendenz zu mehr oder weniger schweren Unglücksfällen hervorruft. Die Maschinen selbst werden brutal und gefährlich konstruiert, gegen den Menschen. Wir wissen allerdings, daß die Technologie und die Organisation der Arbeit nicht notwendigerweise so aussehen müssen und daß es keinesfalls wahr ist, daß in dieser Beziehung nichts getan werden kann. Wissenschaft und Technik sind in der Lage, die menschlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen und andere Fabriken zu konstruieren; das geschieht nur deshalb nicht, weil Wissenschaft und Technik heute den Unternehmern und dem Profit dienen; weil die Unternehmer aber davon ausgehen, daß der Mensch wenig kostet und daß deshalb der Mensch geopfert werden muß; weil zuviel Arbeiter diese Situation passiv erdulden; und weil man auf Regierungsebene nicht den Mut hat, die allgemeinen gesellschaftlichen Kosten eines solchen Produktionssystems auszurechnen. In der augenblicklichen Arbeitsorganisation geben und verwirklichen Arbeiter und Angestellte ein Hundertstel von dem, was sie geben und verwirklichen könnten; sie verlieren ihre Fähigkeiten, anstatt neue dazuzulernen, und sie altern schnell in einem Produktionsprozeß mit mehr oder weniger gleichbleibenden Aufgaben. Somit stellt die Freizeit keine wirkliche Alternative dar, sondern eine Atempause oder einen Zeitraum, der dazu dient, wieder zu Kräften zu kommen, sofern nicht ökonomische Zwänge diesen Zeitraum durch Überstunden und lange Fahrtzeiten auch noch aufzehren.
Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Lohnabhängigen sind auch in gesellschaftlicher Hinsicht negativ. Vor allem müssen wir feststellen, daß das politische Gewicht der Lohnabhängigen gering ist: die Zahl der Arbeiter, die reale politische Verantwortung tragen, nimmt im Vergleich zur Zeit nach dem Ersten Weltkrieg ständig ab. Diese verbreitete Enthaltsamkeit ist teilweise eine logische Antwort der Arbeiter, da sie bemerkt haben, daß die Klassendiskriminierung auch in den Parteien stattfindet , daß die Arbeiter hauptsächlich als eine Masse ohne Macht von Interesse sind, auch wenn man sie alle fünf Jahre aufruft, eine äußerst allgemeine Zustimmung oder Ablehnung zum Ausdruck zu bringen. An zweiter Stelle erwähnen wir die Unterprivilegierung des Arbeiters in der Schule. Eine Schule, die nicht nur unzureichend sondern eine Klassenschule ist, die die Söhne derjenigen, die arbeiten, benachteiligt, eine Schule, die viel zu oft eine Kultur vermittelt, die der Welt der Arbeit feindlich ist, die die Prinzipien des Individualismus propa-

giert, die das Konkurrenzprinzip zwischen den Einzelnen fördert und somit in radikalem Gegensatz zu den Werten der Solidarität steht. Allgemeiner gesagt: diese Kultur beschäftigt sich - auch auf der Ebene der Freizeitgestaltung - nur am Rande mit den Arbeitern, unterstützt nicht die Kreativität, sondern die Passivität und eine klassenspezifische Konsumskala.
Das Wohnproblem: von dem schwierigen wirtschaftlichen Problem abgesehen, sind die Arbeiter diejenigen, die sich mit dem ungesündesten und unmenschlichsten Stadtviertel abfinden müssen, mit den erbärmlichsten Bedingungen, mit Stadtteilen, die sich, ohne die Bedürfnisse der Familien zu berücksichtigen, zu wirklichen Schlafstädten entwickeln. Der relative Anstieg der Einkommen und der wirtschaftliche Fortschritt, den die Arbeiter zuallererst ermöglicht haben, läßt diese Widersprüche (die wir nicht akzeptieren können) ungelöst, und ruft nicht selten neue Mißstände hervor; er stillt zwar den Hunger, verschärft aber die sozialen Unterschiede, befriedigt einige Grundbedürfnisse, aber schafft gleichzeitig neue Unterdrückung. Es handelt sich also um einen äußerst unausgeglichenen Fortschritt, für den zuviele Menschen zu teuer bezahlen.

3. In was für einer Gesellschaft leben wir?

Die negativen Aspekte, die wir untersucht haben, drängen uns eine Frage auf: In was für einer Gesellschaft leben wir? Ganz bestimmt nicht in einer pluralistischen Gesellschaft! Wir leben in Wirklichkeit nicht in einem Gesellschaftssystem, das vom Wettbewerb zwischen verschiedenen Interessengruppen lebt, die auf gleicher Ebene stehen. Wir leben im Gegenteil in einer Gesellschaft, in der das Ungleichgewicht der Macht konstant ist, in der ein Großteil der Rechte nur formal gelten, in der die Freiheit - die große Errungenschaft der Widerstandsbewegung - kaum über die Meinungsfreiheit hinausgeht, während es für Millionen von Menschen keine Freiheit von der Not gibt, keine grundsätzliche Freiheit, über das eigene Schicksal zu entscheiden und es zu gestalten. Die großen Wirtschaftsgruppen, die herrschende Klasse, die wir annähernd als "bürgerlich" bezeichnen könnten, sind unkontrolliert und scheinen auch unkontrollierbar zu sein; von der Fabrik bis hin zur Schule und zur Freizeit, überall ist die Unterwerfung unter die gesellschaftlichen Verhältnisse die weit verbreitete Lebensbedingung.
Phänomene wie der Massenkonsum, das Massenverhalten und die Werbung zeigen uns darüberhinaus, daß auch die individuelle per-

sönliche Freiheit oft eine Illusion ist. Diese Aspekte der Gesellschaft, in der wir leben, bilden einen diffusen Individualismus heraus: wir werden dazu angehalten, daß jeder sich um seine eigenen Angelgenheiten kümmert; zur Karrikatur einer Freiheit erzogen, die niemandem wehtut und die die Solidarität, das heißt: das einzige Verhalten, das uns erlaubt, die Bedingungen für die Menschen zu verändern und zu verbessern, zerstört.
Der Pluralismus, von dem soviel gesprochen wird, kann demnach ein Ziel oder ein Modell sein, aber er kennzeichnet nicht unsere Situation. Da wir in einer Gesellschaft leben, die größtenteils auf die Ungleichheit gegründet ist, müssen wir der Realität der Klassensituation, in der wir arbeiten, ins Gesicht sehen. Eben weil wir uns für den Kampf gegen die Ungleichheit entschieden haben, müssen wir bewußt davon ausgehen, daß die Klassenunterschiede bestehen, und den Bedürfnissen der untergeordneten Klassen treubleiben. Wenn das hier so sehr unterstrichen wird, soll das nicht heißen, ein veraltetes ideologisches Rüstzeug hervorzuziehen oder einen gewissen verbalen und schematischen Marxismus zu entstauben, der sich nicht von einer beliebigen anderen Ideologie unterscheidet, sondern den Mut zu haben, von den Fakten auszugehen, die das Leben in unserem Land und allgemein in der heutigen Welt bestimmen. Unter diesen Fakten sticht die Konstante einer politischen Macht hervor, die von der wirtschaftlichen abhängig ist und nicht selten zur Unterdrückung der Arbeiterforderungen eingesetzt wird. In Italien beispielsweise endete die Planungspolitik, die den Versuch einer Kontrolle über die wirtschaftliche Macht darstellte, mit einem kolossalen Mißerfolg! Man braucht sich nur daran zu erinnern, daß die wichtigsten Entscheidungen, die wirtschaftlichen Entscheidungen, die neben den ökonomischen Zukunftsperspektiven auch teilweise unser Schicksal bestimmen werden, außerhalb dieser Programmierung gefällt worden sind (Fusion von Montecatini-Edison; Abkommen zwischen FIAT und Citroën; Alfa-Sud; Intervention von IRI bei Montedison).
Wir können uns fragen, ob die Kontrolle der politischen Macht durch das Großkapital ein unvermeidlicher Mechanismus ist. Unsere Meinung ist ganz entschieden: NEIN. Es ist möglich, die ökonomische Macht zu kontrollieren und abzugrenzen. Aber das erfordert einen entschiedenen Kampf, eine konstante Einsatzbereitschaft, ohne sich darauf zu beschränken, von Freiheit und Demokratie zu reden. Solche Reden werden - wenn sie Worte bleiben - zum antidemokratischen Schutzschild der wirtschaftlichen Interessengruppen. Deshalb müssen wir den wirtschaftlichen Kräften die Entscheidungsgewalt ent-

ziehen, die Wurzeln der ökonomischen Macht treffen, natürlich nicht zu Gunsten eines Staatskapitalismus; sondern wir müssen sie für diejenigen fordern, die arbeiten, die heute am meisten erdulden. Wenn wir behaupten, daß all dies bereits in Reichweite sei und daß die Gewerkschaft es erreichen könne, würden wir Demagogie betreiben und in die bekannte Diskussionsform zurückfallen, die wir oft den politischen Kräften vorwerfen. Dies hier ist nichts als ein Vorgefühl, eine Vorstellung, eine noch sehr allgemeine Orientierung, die aus dem täglichen Kampf entsteht und die wir diskutieren und vertiefen müssen in unserer künftigen Arbeit.
Die Darstellung wäre ziemlich provinziell und korporativ, wenn wir uns nicht an all das erinnern würden, was außerhalb unserer Landesgrenzen geschieht, wo die Logik der Blöcke und der nationalen Stärke den Hunger, den Krieg und die Unterentwicklung verschärft, in einer Welt, in der der Interesseneinheit der Unterdrücker viel zu oft die Spaltung innerhalb der Unterdrückten entspricht. Auch die Arbeiter der verschiedenen Länder scheinen innerhalb der Landesgrenzen eingeschlossen zu sein, während die Unternehmer sie seit Jahrzehnten ganz nach Belieben benutzen - von dem kleinen "Haifisch", der Valuta in die Schweiz schafft, um einen neuen politischen Kurs zu sabotieren, bis hin zu Gianni Agnelli, der auf Weltniveau plant und agiert, um - auch wenn seine Privatzeitung "La Stampa" vom Wohl des Landes spricht - koste es, was es wolle, seine Finanzgruppe zu verstärken.

4. Aber die Welt bewegt sich und kämpft für die Gerechtigkeit: z.B. die Jugendlichen

Auf der ganzen Welt, überall dort, wo Menschen auf verschiedene Weise durch autoritäre Gewalten gedemütigt und unterdrückt werden, gibt es jemanden, der rebelliert und diese Herrschaft nicht passiv anerkennt. In den letzten Jahren sind es in Italien besonders jugendliche Minoritäten gewesen, die die Ablehnung der Ausbeutung und des autoritären Staates zum Ausdruck brachten. Auch viele Jugendliche bürgerlicher Herkunft haben - wenn auch mit Irrtümern und nicht ohne jugendliche Torheiten - die Logik des Sozialprestiges und der Karriere verlassen und die autoritäre Herrschaft einer Kultur angegriffen, die viel zu oft nicht Suche nach der Wahrheit ist, sondern ein Instrument der Diskriminierung und Unterdrückung. Sie haben die Botschaft von Barbiana* aufgenommen und kämpfen für das Recht auf Ausbildung. Es handelt sich dabei um eine weltweite

* Siehe Rotbuch 21 : Scuola di Barbiana. Die Schülerschule, Berlin 1970.

Ablehnung, die trotz unterschiedlicher Situationen (je nach Bedeutung und Gewicht der autoritären Gewalt) die Jugendlichen in Warschau oder Prag mit denen in Madrid, Paris, Rom, Berlin und Nordamerika verbindet.

Wenn wir versuchen, die neuen Aspekte dieses Protestes herauszukristallisieren, sehen wir, daß er von der Forderung nach Freiheit inspiriert ist, einer realen und nicht formalen Freiheit. Mehr noch: der "freiheitliche" Protest der Jugendlichen hat die alten ideologisch-schematischen Trennungen überwunden, die Barrieren aus Worten und gegenseitigen Exkommunikationen verbrannt und versucht, auf eine neue Art Politik zu machen, die in größtmöglichem Maße eine Basisdemokratie und den systematischen Abbau der nicht korrekt ausgeübten Delegierung der Macht von unten nach oben verwirklichen soll. Schließlich muß man noch betonen, daß speziell die Studenten, obwohl sie anfangs von ganz spezifischen Interessen geleitet waren, diese überwunden und sich nicht bei korporativen Forderungen aufgehalten, sondern eine Diskussion in Gang gesetzt haben, die die ganze Gesellschaft betrifft.

In diesen unerwarteten Reaktionen fehlt es nicht an schwerwiegenden Risiken. Die größte Gefahr ist, daß die Jugendlichen erneut von der alten Logik absorbiert werden, daß für viele sich alles auf jugendliches und vorübergehendes Austoben reduziert, auf den Snobismus einiger Jahre. Wir glauben allerdings, daß diese Risiken überwunden werden und zwar in dem Maß, in dem diese Kämpfe nicht als Kämpfe der Jugend isoliert bleiben und andere gesellschaftliche Kräfte in der Lage sind, in diesen Kämpfen ihre Aufgabe voll zu übernehmen. Augenblicklich kann nicht geleugnet werden, daß diese Ereignisse auf dramatische Weise die Krise des politischen Lebens in Italien verschärft haben, vor allem, was die traditionellen Mittel der politischen Mitbestimmung betrifft. Die endgültige Ablösung der politischen Rhetorik von den wirklichen Bedürfnissen, die Leere der alten Ideologiedebatten, auch das sinkende Prestige der parlamentarischen Volksvertreter und die unüberwindbare Trennung zwischen den Mächtigen und den anderen kommen vor den Augen aller klar zutage.

Eine Krise der politischen Mitbestimmung entsteht nicht so sehr durch die bösen Absichten der Leute, sondern aufgrund der Tatsache, daß die Mitbeteiligung, die vorgeschlagen wurde, illusorisch war und daß die Menschen nicht in alle Ewigkeit die Rolle des Gefolgsmannes und Mitläufers akzeptieren. Diese Krise trifft auch die Gewerkschaft. Nur daß die Gewerkschaft (und allen voran die FIM - die Metallgewerkschaft der CISL) seit Jahren darauf hingewiesen

und versucht hat, eine Antwort zu geben. Unsere erste Antwort, eine wirksame und klare Antwort, war die Autonomie. Man wurde gegenüber allen fremden Kräften selbständig, um sich nicht gegenüber den Arbeitern zu verselbständigen. Diese Offenheit hat sofort mehr Bereitschaft zur Mitarbeit hervorgerufen, und sie erlaubt es uns heute, die neuen Schwierigkeiten anzugehen, die Praxis der Gipfeltreffen ohne Eingriffe von außen zu überwinden - in jener Konfrontation und mit den sorgfältigen Rechenschaftsberichten gegenüber der Basis, die die gewerkschaftliche Tätigkeit ausmachen und die Gewerkschaft daran hindern, in ein bürokratisches Verhalten zu verfallen. Aber wir meinen, daß die Gewerkschaft, neben der Diskussion über die Methode, auch ihr Gewicht an demokratischer Erfahrung nur dann zur Geltung bringen kann, wenn sie grundlegend die Lage der Arbeiterklasse zu beeinflussen vermag.

5. Die gewerkschaftliche Tätigkeit

Es ist offensichtlich, daß der Aufbau der Gewerkschaft sowie die Verteidigung ihrer Organisation und Existenz nur dann einen Sinn hat und die Anstrengungen lohnt, wenn es uns gelingt, in die konkrete Lage der Arbeiter und Angestellten einzugreifen. Um dies zu erreichen, wäre es wahrscheinlich ein großer Irrtum, wenn man die traditionellen Kämpfe, die die Gewerkschaft geführt hat und die die Arbeiter als eigene Kämpfe und nicht als Weisungen von oben verstanden haben, aufgeben würde. Man muß deshalb den eingeschlagenen Weg weitergehen, allerdings mit größerer Entschiedenheit.
Der Lohn bleibt eine der zentralen Zielsetzungen, die unnachgiebig verfolgt werden muß. In diesem Zusammenhang bedeutet unnachgiebig, die Erpressung des Unternehmers - "entweder mehr Lohn oder mehr Arbeitsplätze!" - zurückzuweisen. Vor allem wenn wir uns der Vergangenheit zuwenden, sehen wir deutlich, wie es ihnen gelungen ist, den Lohnzuwachs im Vergleich zur Produktivität, zu den Profiten und zu den Preisen der Konsumgüter genügend niedrig zu halten. Wir wollten (damals) unser Verantwortungsbewußtsein zeigen, für die Produktivität und das Gleichgewicht des Systems sorgen. Die Antwort der Unternehmer bestand darin, uns zu hindern, an der Produktivität mitzuwirken, sie zu bemessen und fortgeschrittenere Mechanismen auszuhandeln, um das Lohnniveau zu stabilisieren.
Das Ergebnis war das Drücken der Löhne. Die Lektion sollte uns

dazu dienen, entschiedener zu werden, aus der Produktivität keinen Mythos und keine Bremse zu machen, da ja den Arbeitern keine Kontrolle über sie zugestanden wird.
Was das Thema Produktivität anbelangt, so wissen wir nur, daß sie in der augenblicklichen Phase des privaten und des Staatskapitalismus in Italien nicht mehr so sehr deshalb ansteigt, weil viel investiert und erneuert wird, sondern hauptsächlich, weil die sogenannte Rationalisierung der Arbeit, das heißt, die noch minuziösere Verwertung menschlicher Arbeitskraft, die Beschleunigung des Maschinentempos, die Verschärfung des Produktionsrhythmus oder kurz gesagt: die Verschärfung der Ausbeutung, vorangetrieben wird. Ein Anstieg der Produktivität, den wir ablehnen müssen wegen der Art und Weise, in der er zustande kommt, und der auf jeden Fall voll bezahlt werden muß. Wir wollen weitergehen in Richtung auf einen konstanten Anstieg der Löhne, auf Verhandlungen über den Gesamtlohn, ohne eine Einschränkung der Beschäftigung zu akzeptieren. Das impliziert, daß die Wirtschaftspolitik der letzten Jahre, die ständig nach den Forderungen der Unternehmer ausgerichtet war, abgelehnt und geändert werden muß. Es muß darauf gedrängt werden, daß die ökonomischen Interventionen des Staates in eine andere Richtung gehen; und wir wissen nunmehr aus Erfahrung, daß wir dies niemals aufgrund von Vereinbarungen auf höchster Ebene erreichen werden, sondern nur durch das Einbeziehen der gesamten Organisation und der Arbeiterbasis in eine Massenmobilisierung.
[...]

10. Mehr Macht in der Fabrik

Der augenblickliche Rationalisierungsprozeß und der technische Fortschritt allgemein wird von den Fabrikdirektoren benutzt, um ständig die betrieblichen Führungsmethoden weiterzuenteickeln, um die Effizienz und die Ausbeutung zu steigern. Die Organisation der Arbeit befindet sich in einer konstanten Dynamik. Die sozialen Auswirkungen zeigen sich in Form des Drucks, der die Arbeit an diese Veränderungen anpassen soll. Wenn die Gewerkschaft nicht direkt am Arbeitsplatz ist, bleibt sie rückständig und unzulänglich.
Es ist deshalb notwendig, daß die Betriebsverhandlungen - ohne die traditionellen Probleme des Schutzes der Arbeiter beiseitezulassen - sich mit diesen neuen Fragen auseinandersetzen, die die Ursache für die fortschreitende und unerträgliche Verschlechterung der Situation der Menschen im Betrieb sind. Um wirksam zu sein, darf die Betriebsverhandlung nicht von vorausgegangenen Beschränkungen, die

aus anderen Verhandlungsebenen resultieren, abhängig sein. Eine besondere Anstrengung ist notwendig, wenn es um Probleme der Kriterien der Arbeitsorganisation am Fließband geht, um die Festsetzung der Arbeitsvorgänge pro Sektion, um den Wechsel der Arbeiter zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen, um die Organisationsformen der Arbeit, um die Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten von Arbeitern und Angestellten usw. Gleichzeitig scheint es angebracht und notwendig zu sein, die bereits abgeschlossenen Betriebsverträge (Produktionsprämien, Akkordlöhne, Einstufungen usw.) kontinuierlich weiterzuentwickeln, um auf vertraglicher Ebene jeden Aspekt der Arbeitsverhältnisse aufgreifen zu können. Neben den Problemen, die traditionell zu den artikulierten Tarifverhandlungen gehören, werden menschliche Bedürfnisse und die Konsequenzen aus dem gesellschaftlichen Fortschritt zu neuen Themen und Interessengebieten für die Gewerkschaftsarbeit, wie beispielsweise die Arbeitsplatzverhältnisse, der Kampf gegen gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen, die Durchsetzung adäquater hygienisch-sanitärer Einrichtungen sowie die Freistellung von der Arbeit für familiäre und gewerkschaftliche Angelegenheiten usw.
Um zu diesen Resultaten zu gelangen, muß eine erhöhte Beteiligung der Arbeiter unbedingt gewährleistet sein, indem die Erfahrungen der jüngsten Fabrikkämpfe weitergeführt und verbessert werden; sowohl in der Phase der Aufstellung der Forderungen wie im Prozeß der Willensbildung in Bezug auf die Verhandlungen, sowohl bei der Entscheidung über Zeitpunkt und Formen des Kampfes wie bei der Einschätzung der Verhandlungsergebnisse, bevor diese endgültig festgelegt werden. Damit ist eine radikale Opposition gegenüber jeglicher Form von Bürokratisierung und Zentralisierung der Tarifverhandlungen impliziert; gleichzeitig aber auch eine wirkungsvolle und anerkannte Präsenz der Gewerkschaft in der Fabrik, im Bewußtsein der neuen Verpflichtung und Methoden, die sich der Gewerkschaft stellen, um einen konkreten Schutz der Arbeiterinteressen zu gewährleisten.

11. Autonomie gegen Autoritarismus

Außerhalb der Fabrik erwarten uns neue Aufgaben. Die Gewerkschaft hat den Weg der Autonomie gewählt, der Autonomie gegenüber Einwirkungen und Instrumentalisierungen, gegenüber außergewerkschaftlichen Kräften, gegenüber ideologischen Trennungen alten Typs, die

die Arbeiter schwächen. Die Unvereinbarkeit von politischen und gewerkschaftlichen Ämtern auch für die Fabrikkader soll die Autonomie weiter festigen, damit der Arbeiter in seinem Vertreter eine gewerkschaftliche Linie wählt und sonst nichts. Die Autonomie darf indes nicht allein in einem negativen Sinn verstanden werden. Wir müssen den positiven Sinn der Autonomie entwickeln.
Eben weil wir die Funktion der Parteien und der Regierung sehen und weil nur durch eine Konfrontation (die einmal zum Konflikt werden kann, ein andermal eine autonome Annäherung ist) mit den politischen Kräften die Forderungen der Arbeiter vorangetrieben werden können, müssen wir eine klare Vorstellung über die allgemeine Aktionslinie haben und dürfen nicht eine Politik von Tag zu Tag, eine Politik der Improvisationen und der Verteidigung korporativer Interessen verfolgen. Die autonome Gewerkschaft muß, um innerhalb der Gesellschaft wirksam werden zu können, ein autonomes politisches Bewußtsein hervorbringen; d.h. sie muß die bürgerliche Gesellschaft, in der sie sich bewegt, beurteilen, muß Prioritäten setzen und Strategien entwickeln. Damit soll keineswegs gesagt sein, daß man zu irgendeinem ideologischen Schema zurückkehrt und Politik auf die alte Art und Weise macht. Im Gegenteil: die Gewerkschaft entdeckt ihre politische Aufgabe, indem sie von den Bedürfnissen der Arbeiter ausgeht, die Lage der Arbeiterklasse von der Basis, von den notwendigen Forderungen her und nicht von oben aus leitend zusammenfaßt und dadurch die traditionellen Formen überwindet.
Das, was wir vorher über die Renten oder das Gesundheitssystem gesagt haben, ist mehr als nur ein Ausgangspunkt für jene Art, wie die Gewerkschaft "Politik macht". Aber das sind nicht die einzigen Ziele. Das politische Eingreifen der Gewerkschaft in das ökonomische System wird sich durch das Erreichen der Vollbeschäftigung und der radikalen Reorganisation der Stellenvermittlung, die heute realiter von den Unternehmern kontrolliert wird, verwirklichen müssen. Die Restrukturierung des Ausbildungswesens in Richtung auf eine nicht klassenspezifische Organisation der Ausbildung und eine Hochschulausbildung, die sowohl das akademische Feudalwesen als auch die völlige Integration der Forschung in die Pläne der wirtschaftlichen Macht vermeidet, sind Themen der politischen Auseinandersetzung, denen die Gewerkschaft nicht ausweichen darf.
Darüberhinaus ist leicht voraussehbar, daß auch andere, vielleicht weniger traditionelle Probleme inzwischen von den Arbeiter als dringend betrachtet werden und deshalb eine Antwort erfordern. Es genügt, an den Wehrdienst zu denken und an mögliche Alternativen

in Form eines allgemeinen Zivildienstes, an den demokratischen Einsatz der Polizei in gesellschaftlichen Konflikten, an die großen internationalen Probleme, gegenüber denen wir Stellung beziehen müssen, nicht aus dem bloßen Bestreben, unparteiisch einmal einen Hieb nach rechts, einmal einen nach links zu verteilen, ein Telegramm wegen Prag und ein Telegramm wegen Vietnam, sondern aus der Verpflichtung heraus, konkret denen zu helfen, die uns in dieser Welt nahestehen, weil sie ausgebeutet, unfrei, hungernd und Opfer der Auseinandersetzungen zwischen den Blöcken sind. Alles, was hier gesagt wurde, bestätigt die Notwendigkeit für die Gewerkschaft, politisch tätig zu werden. Über die Tatsache hinaus, daß der wirksame Schutz der Arbeitsbedingungen immer mehr diese Erweiterung der Perspektiven verlangt, zeigt uns die Erfahrung, daß in einem Land, in einer bürgerlichen Gesellschaft, in der die Arbeitskräfte nicht mobilisiert und in einer Position der Stärke sind, es keine politische Formel und keine Vereinbarung der Parteien gibt, die die Dinge ändern könnte.

Erinnern wir uns in diesem Zusammenhang an die Mitte-Links-Regierung, die in einem Ausbruch von Hoffnungen und Erwartungen, die auch sehr in den Arbeiterschichten verbreitet waren, geboren wurde: und doch war die von dieser neuen Regierung verwirklichte Politik nicht selten in ihren praktischen Konsequenzen weniger "populär" als die Politik der vorangegangenen Regierungen. Und dies geschah nur deshalb, weil in der bürgerlichen Gesellschaft die Waage zur wirtschaftlichen Macht neigte, ein soziales Gleichgewicht zugunsten des Kapitals sich herstellte und deshalb der mehr oder weniger fortgeschrittene politische Vorstoß von oben abgeblockt wurde und einer Regierungspolitik Raum gab, die wesentlich der Logik der ökonomischen Macht als Unterstützung diente.

Die Gewerkschaft, die keinesfalls die Rolle der Parteien usurpieren will, weiß genau, daß Regierungskoalitionen von sich aus nicht in der Lage sind, den Arbeitern mehr Macht zu geben, wenn die Gewerkschaft nicht ihren direkten Druck ausübt und das gesamte Gewicht der Kräfte, die sich innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft bewegen, nicht mobilisiert wird. Deshalb gelangt die Gewerkschaft, die die Arbeiterklasse im Hinblick auf die am stärksten empfundenen Probleme der Sozialstruktur in Bewegung setzt, zu einer Orientierung ihres politischen Handelns, indem sie die Arbeiter auf eine qualifizierte, auf ihre Klassenbedürfnisse bezogene, politische Mitarbeit hinführt.

12. Gewerkschaft und Arbeiter

Die Gewerkschaft, wie wir sie verstehen, entfaltet und festigt sich auf der Basis eines tiefen Vertrauens in die Arbeiterklasse. Den Begriff Klasse gebrauchen wir nicht aus demagogischen oder ideologischen Gründen, sondern weil die tägliche Erfahrung in der Gewerkschaftsarbeit uns hart mit den Klassentrennungen konfrontiert und weil wir auch als starke Gewerkschaft, die wir heute sind, mit immer weiteren und tieferen Verbindungen zur Arbeiterklasse, keiner anderen sozialen oder politischen Bewegung das Vertretungsmonopol für die Klasseninteressen überlassen wollen. Dies einmal klargestellt, läßt sich heute andererseits häufig eine Haltung bemerken, die von grundsätzlichem Mißtrauen in die Arbeiterklasse geprägt ist. Auf der einen Seite finden wir nämlich die Pressionen der Reformisten (gewöhnlich Reformisten "all'italiana", die seit Jahren von Reformen reden, ohne sie zu machen); sie haben die Illusion, die Gesellschaft durch Gipfelgespräche verbessern zu können, weil irgendein brillanter Politiker sich einen - technisch gesehen - fortschrittlichen Gesetzentwurf ausgedacht hat. In Wirklichkeit arbeiten sie schon seit Jahrzehnten Gesetzentwürfe aus, aber weil sie nicht mit der Mobilisierung der Arbeiter rechnen und weil sie noch nicht verstanden haben, daß die Reformen durch die Beteiligung der Basis an der Ausführung verwirklicht werden können, isolieren sie sich schließlich mehr und mehr in einem Mißtrauen gegenüber den politischen Fähigkeiten der Arbeiterklasse.
Ein analoges Mißtrauen äußern auf der anderen Seite jene extremistischen Doktrinäre (es wäre zuviel des Guten, sie Revolutionäre zu nennen), die vor den Fabriktoren , anstatt Formen der Arbeitermitbestimmung zu unterstützen, "Lektionen geben" und den Arbeitern beibringen wollen, "wie man kämpft", geradeso als ob sie sich an Analphabeten der Aktion wendeten.
Die Politik des Vertrauens ist anders und besteht darin, den Arbeitern Vorschläge zu machen und ihre Überprüfung abzuwarten, denn sie weiß aufgrund der großen Erfahrungen innerhalb der letzten Jahre, daß die Arbeiter imstande sind, selbständig zu kämpfen und sich durchzusetzen. Die Gewerkschaft muß dieser Linie folgen; allerdings fehlt es in der gewerkschaftlichen Vergangenheit nicht an autoritären Tendenzen. Besonders die Tendenz, die Basis zu "mobilisieren", statt sie zu organisieren, die Tendenz, die Basis wegen des Gewichts, das sie im Kampf ausüben kann, als Instrument zu betrachten, muß überwunden werden. Im Gegenteil: die gewerkschaftliche Basis ist der Ort, wo die Kampfziele aufgestellt und diskutiert werden,

wo die Gewerkschaft die Kräfte findet, sich zu erneuern und die ständig wiederkehrende Gefahr der Bürokratisierung zu überwinden. Die Vollversammlung, das Referendum, die Beratungen können Mittel zur Demokratisierung sein, wie auch die Rotation der Verantwortlichkeiten. Aber nicht ein einziges dieser Mittel löst von selbst das Problem des Autoritarismus in der gewerkschaftlichen Praxis. Zunächst muß die Gewerkschaft eine Grundsatzentscheidung treffen und die Risiken des Spontaneismus, die sie eingeht, in Rechnung stellen.
Unserer Ansicht nach darf die Gewerkschaft nicht allein als Organisation angesehen werden, sondern vielmehr als ein ständiger Aktionsvorschlag, der an die Arbeiter gerichtet wird.
Deshalb können wir uns heute nicht auf die Aufforderung beschränken: Komm zur Gewerkschaft! Heute muß es heißen: Mach die Gewerkschaft! Wahrscheinlich ist die Gewerkschaftssektion im Betrieb, die nicht als Konkurrent oder schlechte Kopie des Betriebsrates, sondern als Sammelpunkt verstanden wird, an dem die aktiven Gewerkschaftsmitglieder aus jeder Abteilung und Werkstatt sich in einer präzisen Vertretungsfunktion zusammenfinden, das Instrument, das wir noch verstärken müssen; die organisierte Avantgarde, die sich gleichzeitig als Basis versteht. Die Gewerkschaftssektion muß sich als zentrales Moment des gewerkschaftlichen Lebens durchsetzen und deshalb auch effektive Machtbefugnisse und Verantwortlichkeit haben. Die Gewerkschaft geht über die Betriebssektionen in die Hände der Arbeiter über und verbreitet gleichzeitig unter den Arbeitern eine Linie, die ihre Avantgarde, vom Arbeitsplatz ausgehend, erarbeitet hat.

13. Die Organisation

Es würde aber einer Flucht in den qualunquismo* gleichkommen, wenn man die organisatorischen Probleme ignorieren würde. Wir haben nicht vor, das Modell des deutschen oder auch des weiterentwickelten nordamerikanischen Syndikalismus zu übernehmen, weil mit derartigen Organisationsstrukturen die Gefahr der Integration

* Der qualunquismo war eine gegen die Parteien gerichtete und anti-politische Protestbewegung des rechten Kleinbürgertums.

verbunden ist. Wir verstehen die Organisation nicht als Kontrolle über die Basis, im Gegenteil. Wenn einige spontane Kämpfe stattfinden, sagen wir, daß das geschehen wird, was wir immer gewollt haben: daß nämlich die Arbeiter von sich aus die Richtung bestimmen und den Bürokratismus zerschlagen werden, der oft zu einem Bremsfaktor in den Gewerkschaftskämpfen wird.
Die Organisation allerdings ist notwendig, damit das Arbeiterbewußtsein auch in abflauenden Phasen weiterbesteht, sich nicht verliert und nicht unvorbereitet und ohne präzise und einheitliche Richtung zur Aktion drängt. Das Problem der Organisation und der Geldmittel übergehen, bedeutet: vergessen, daß es Unternehmer gibt, daß Kräfteverhältnisse existieren, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen; heißt auch: vergessen, welch riesige Bedeutung die Massenkommunikationsmittel haben; darüberhinaus: unsere augenblickliche Schwäche in der Unterstützung der aktiven Mitglieder während der härtesten Kämpfe, unsere unzureichende Kapazität, um den Jugendlichen, die die Gewerkschaft "machen", die notwendigen Mittel zur Bewußtseinsbildung zu geben, damit sie gegenüber dem Unternehmer freier und stärker werden und sich von passiven Mitgliedern in Protagonisten verwandeln. Deshalb müssen wir die Linie beibehalten, die uns bisher stark gemacht hat, nämlich den Problemen der Organisation und der Finanzierung äußerste Aufmerksamkeit schenken.
Das allerdings verlangt eine ständige Verbesserung unserer Effizienz. Beispielsweise könnte es auch einen stärkeren Druck für die Durchsetzung unparteiischer Massenkommunikationsmittel und die Ausschaltung antigewerkschaftlicher Diskriminierung bedeuten.
Man dient in der Tat der Arbeiterklasse auch dann, wenn man die Position der Aktiven verstärkt und vor allem sich organisiert, um die kämpfenden Mitglieder zu unterstützen, und wenn schon ab heute die Avantgarde der Arbeiter gestärkt wird, sei es in Perioden leichter zu führender Kämpfe oder in Perioden der Schwäche und des Rückzuges.
Wenn wir aus dem französischen Mai gelernt haben, daß es notwendig ist, die Gewerkschaft zu demokratisieren, auf die Arbeiter und ihre Kampffähigkeiten zu vertrauen, dann müssen wir aber gleichzeitig auch die Lehre daraus ziehen, daß die Organisation gestärkt werden muß, das Verbindungselement zwischen den Kämpfen, die Garantie, daß man nicht allein in den Siegen überleben wird, sondern auch in den Mißerfolgen, die leider in den Wechselfällen der Arbeiterkämpfe nicht fehlen.

14. Der Sinn unserer Tätigkeit

Wir haben das Gefühl, daß uns in den nächsten Jahren derart wichtige Aufgaben erwarten, daß die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft nicht mehr allein bedeuten wird, einige präzise Interessen zu verteidigen. Wir glauben - ohne andere gesellschaftliche Kräfte herabsetzen zu wollen - daß die menschliche und soziale Lage der lohnabhängigen Arbeiter und Angestellten sich nur dann ändern wird, wenn die Gewerkschaft stark ist und eine korrekte Linie verfolgt.
Die Aufgabe, die uns gegenüber der Klasse selbst erwartet, hat nichts mit Korporativismus zu tun: immer an die konkreten Bedürfnisse gebunden, arbeiten wir auf eine Veränderung der Gesellschaft hin. In dieser Richtung stellt die Gewerkschaftseinheit einen entscheidenden Schritt nach vorwärts dar; und nicht einmal so sehr, weil "Einheit stark macht". denn ein Zusammenschluß, unter dem Zeichen des Opportunismus und durch Verhandlungen auf höchster Ebene vollzogen, würde in Wirklichkeit die Arbeiterklasse schwächen.
Die Gewerkschaftseinheit wird erst dann eine entscheidende Macht, wenn sie von der Basis ausgeht, wenn sie sich in der Autonomie verwirklicht, wenn sie jeden Rest von politischen Fraktionen hinter sich läßt. Die Gewerkschaftseinheit, für die wir kämpfen, ist ein außergewöhnlicher Faktor in der Geschichte unseres gesellschaftlichen Lebens, denn sie würde in der Einheit der Arbeiter die alten ideologischen Systeme aufheben, die uns getrennt haben, sie würde demonstrieren, daß es möglich ist, die Klasseneinheit herzustellen, indem man von den Bedürfnissen und von den Kämpfen ausgeht. Die Gewerkschaftseinheit würde auch die Gefahr bannen, daß sich die Gewerkschaft auf ein Schutzorgan für korporative Interessen reduziert, das die allgemeinen Probleme nicht zu begreifen vermag - und diese Gefahr ist, wenn sie auch noch nicht für die Industriearbeiter gilt, für andere Sparten bereits aktuell.
In einer vereinten und modernen Gewerkschaft könnten dann in selbständiger Zusammenarbeit jene anderen gesellschaftlichen Kräfte zusammenfließen, die heute das Ziel haben, eine entschieden gerechtere Gesellschaft aufzubauen. In diesem Vorhaben werden vor allem die Jugendlichen in dem Maße Bedeutung erhalten, in dem es möglich ist, die Gewerkschaft durch ihre Sensibilität, durch ihre Ablehnung der Resignation gegenüber einem Produktionssystem wie dem unseren, zu bereichern. [...]
Diese entscheidende Schlacht für die Arbeiterklasse und für die

ganze Gesellschaft, diese Schlacht, die den italienischen Arbeiter mit all denen vereinen kann, die woanders die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen ablehnen, wird heute vor allem in der Gewerkschaft ausgetragen, vorausgesetzt, daß es gelingt, aus der Gewerkschaft ein großes demokratisches Instrument zu machen.

GASTONE SCLAVI
DIE BETRIEBSVERHANDLUNGEN ALS MACHTFAKTOR
(1968)

Um heute eine Bilanz der Debatten und der gewerkschaftlichen Praxis in Bezug auf die Verhandlungen auf Betriebsebene zu ziehen, müssen wir uns auf zwei entscheidende Erfahrungen beziehen: erstens die Diskussion der 50-er Jahre, zweitens die Tarifabschlüsse der Metallarbeiter 1962-63. Tatsächlich kann man den ersten Vertrag der Metallarbeiter in der staatlichen Industrie (1962) als wesentliche Bestätigung einer langen Phase von Debatten und Versuchen betrachten, die die Jahre 1955 bis 1962 beherrscht haben. Sicherlich haben die Erfahrungen und Auseinandersetzungen nach dem Vertrag von 1962 die Probleme reifen und deutlich werden lassen, die heute den Modell-Vertrag von 1962 in Frage stellen und sich derzeit sowohl in der artikulierten Verhandlungsstrategie, wie auch in den Lösungsmöglichkeiten für die bevorstehenden Tarifrunden wiederspiegeln. Heute kann man wohl sagen, daß die zuweilen breite Diskussion, die die Gewerkschaften in den Jahren, die nicht direkt auf die verschiedenen Spaltungserscheinungen folgten, geführt haben, eine entscheidende Phase für die Gewerkschaftsbewegung bedeuteten. In dieser Phase hat der moderne italienische Syndikalismus mit seinen verschiedenen Tendenzen und Ausrichtungen eine eigenständige Physiognomie erhalten, die genügend entwickelt ist, um heute Bezugspunkt in der internationalen Debatte über die gewerkschaftlichen Strukturen und wirksamsten Verhandlungsmuster im Interesse der Arbeiter in den hochindustrialisierten kapitalistischen Ländern sein zu können.

Meiner Ansicht nach ist angesichts der Frage der "Mitbestimmung" in Westdeutschland oder der shop-stewards in England eine Überprüfung der Linie und Politik der artikulierten Verhandlungen nicht unwichtig. Gewöhnlich bezieht man sich auf zwei wesentliche Anlässe als Ausgangspunkt der Diskussion: die Generalversammlung der CISL 1953 in Ladispoli und die Tagung des CGIL-Vorstandes im April 1955. [...]

Um das Klima jener Zeit wieder ins Gedächtnis zu rufen, lohnt es sich, den amerikanischen Historiker Norman Kogan zu zitieren: "Es ist bereits bemerkt worden, daß sich die Position der Confindustria zunehmend verhärtete und nach rechts rutschte. Sie begann eine noch heftigere Offensive gegen die Gewerkschaftsbewegung, die durch ihre Spaltungen geschwächt war. Die Arbeiter wurden immer skeptischer und waren weniger geneigt, ihre Gewerkschaftsfunktionäre zu unterstützen; die Zahl der Gewerkschaftsbeitritte ging zurück. Die privilegierten Arbeiter, die in den entwicklungsträchtigen Großunternehmen beschäftigt waren, erhielten Höchstlöhne und Zuschläge auf das Realeinkommen. Durch diese Kombination aus Angriffen und Bestechungen geriet die CGIL, die unter den Gewerkschaftsverbänden am stärksten exponiert war, in Schwierigkeiten; da sie noch immer der größte Gewerkschaftsverband war, mußte sie einen offenen Angriff von Seiten der amerikanischen Regierung erdulden. Die amerikanischen Berater für Gewerkschaftsfragen hatten die Spaltung der Einheitsgewerkschaft CGIL Ende der 40-er Jahre im Rahmen der Politik zur Schwächung des kommunistischen Einflusses gefördert.
In den folgenden Jahren hatten sie die CISL unterstützt und die UIL im Stich gelassen. Frau Luce, die amerikanische Botschafterin in Rom, schlug 1955 eine neue Politik vor, um die CGIL endgültig zu zerschlagen. Das amerikanische Verteidigungsministerium pflegte europäischen Firmen off shore-Verträge für die Produktion von militärischem Ausrüstungsmaterial, das die amerikanische Regierung an ihre Verbündeten lieferte, zuzuschieben; Frau Luce gelang es nun, das Verteidigungsministerium zu einer Erklärung zu veranlassen, nach der denjenigen italienischen Firmen, in denen die Kandidaten der CGIL für den Betriebsrat über 50% der Stimmen enthielten, keine weiteren Verträge zugestanden wurden. [...] Die CISL zog nur zeitweise Vorteil aus den amerikanischen Pressionen, während die Industriellen die Situation ausnutzten, um nicht nur die CGIL, sondern die gesamte Gewerkschaftsfront zu schwächen. 1958 wurde die CISL-FIAT durch das Entstehen einer spalterischen Gewerkschaft, die im Verdacht stand, Unterstützung von den Unternehmern zu erhalten, in zwei Teile zerrissen. Die Konsequenz war, daß die demokratische Gewerkschaftsbewegung einen ebenso starken Rückschlag erlitt wie die marxistische".
In dieser Situation war die Diskussion zwischen den Gewerkschaften gewiß nicht leicht. In Ladispoli haben wir eine CISL, die, vollgestopft mit amerikanischen Ideologien, über die Betriebsverhandlungen als Instrument zur Integration der Gewerkschaft in die Gesell-

schaft und zur Ausschaltung des "roten Syndikalismus" theoretisiert. Auf der anderen Seite finden wir beim Vorstand der CGIL, der größten Organisation der italienischen Arbeiter, den Versuch, sich nach der Niederlage, die die innerbetriebliche Spaltergewerkschaft bei FIAT gestärkt hatte, wieder aufzurichten. Auf welche Weise findet die Debatte den Weg, der schließlich zur Annäherung von 1962 führt?

Das erste wesentliche Element besteht darin, daß die CGIL die Herausforderung der CISL annimmt, sich der Realität im Betrieb zu stellen. Dies gelingt ihr in offener Polemik mit den "integrationistischen" Ideologien, und sie beginnt mit dem, was wir, vielleicht etwas willkürlich, "die Wiedergewinnung des Marxismus als Soziologie" nennen könnten. Der XX. Kongreß der KPdSU fand erst ein Jahr später statt, aber in der Selbstkritik des Vorstandes der CGIL vom April 1955 kommt bereits die Krise zum Ausdruck, die die stalinistische Deformation mit ihrem rigiden, ein für allemal feststehenden Schema der Interpretation der Welt hervorgerufen hat.

Sicher, auch für die CISL werden in diesem Prozeß die konkreten Erfahrungen des kämpfenden Syndikalismus einen guten Teil der anfänglichen "philosophischen" Thesen in der gesellschaftlichen Praxis ad absurdum führen. So reift bei den gewerkschaftlichen Organisationen und innerhalb der Arbeiterklasse in diesen Jahren zunehmend das Bewußtsein vom "Recht" der Gewerkschaft, bei allen Problemen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, einzugreifen, seien es nun physiologische, ökonomische oder auch moralische Probleme, die von Mal zu Mal in unterschiedlicher Weise im modernen Großunternehmen auftreten. Immer mehr setzt sich die Auffassung durch, daß jede Entscheidung des Unternehmers, die auf irgendwelche Weise die Lage der Arbeiter beeinflußt, nicht "frei" sein darf, daß sie sich dem "Joch" der gewerkschaftlichen Verhandlungen unterwerfen muß. Auf dieser Basis bildet sich das Ziel der "Gewerkschaftsmacht" heraus, das zur wichtigsten Parole der gewerkschaftlichen Kämpfe Anfang der 60-er Jahre werden sollte.

Die Grundvorstellungen über das Interventionsrecht und die Macht der Gewerkschaft in der Fabrik und allgemein in der Industriegesellschaft beinhalten in der Tat alle Tendenzen, die im italienischen Syndikalismus dieser Jahre eine Gewerkschaftslinie propagieren, welche in der direkten Beziehung zwischen den Interessen der Arbeiter und der Organisation der Gewerkschaft den Schlüssel zur Durchsetzung einer autonomen und einheitlichen Gewerkschaftsbewegung sieht. In der Praxis der einheitlichen Fabrikarbeit, die zwischen dem Ende der 50-er Jahre und dem Beginn der 60-er Jahre realisiert werden konnte, sollten dann

die verschiedenen Ansätze, die in den vergangenen Jahren oft nur von weitem miteinander konfrontiert worden waren, tatsächlich zusammenfließen. Die CISL wie die CGIL leiteten ihre besten Energien in die Betriebsarbeit auch wenn sie oft von völlig verschiedenen Voraussetzungen ausgingen. Aber eben diese Einheit, die der Kampf erforderte, ließ alle den "qualitativen Sprung" vollziehen, der notwendig war für die Führung der größten Gewerkschaftsschlacht der Nachkriegszeit: für den Tarifkampf der Metallarbeiter. Aus diesem Kampf geht ein Vertrag hervor, in dem Löhne festgelegt werden, die tiefgreifende Probleme für die italienische Wirtschaft mit sich bringen sollten. Aber es war auch ein "neuer" Vertrag, der das Modell für die gesamte Verhandlungsform der italienischen Gewerkschaften werden sollte, ein Vertrag der "Rechte", der zur historischen Wende in der italienischen Gewerkschaftsgeschichte wurde. Der Nachteil allerdings bestand darin, daß er nicht nur rasch zum Modellvertrag gemacht wurde, sondern auch, daß er der Typus eines Vertrages war, der sich nicht mit der Zeit ändert und deshalb rasch überholt ist.
Der Tarifvertrag der Metallarbeiter 1963, der für private und staatliche Firmen unterschiedlich abgefaßt wurde, bestätigt das Recht der Gewerkschaft, in jeder Fabrik die Produktionsprämien auszuhandeln, über das Akkordsystem in den Betrieben informiert zu sein und über eventuelle neue Systeme zu verhandeln; falls neue Einstufungskriterien, die von denen im Arbeitsvertrag abweichen, eingeführt werden, hat die Gewerkschaft Einspruchsrecht, und sie hat darüberhinaus das Recht, den Arbeitsplatzlohn der Stahlarbeiter zu kennen. Der Vertrag von 1963 enthält auch zum ersten Mal gewerkschaftliche Rechte, wie das Recht, die Arbeiter zu informieren, das Recht zur Einziehung von Gewerkschaftsbeiträgen, das Recht auf Freistellung für die Sitzungen der Leitungsorgane der Gewerkschaft.
Aber die Unternehmer, zunächst die von IRI*, dann die privaten, wollten einen Ausgleich und so entstand die inzwischen berühmte "Präambel":
"1) Der vorliegende Vertrag führt eine Differenzierung nach Branchen durch und legt den Verhandlungsrahmen auf Betriebsebene fest, wodurch ein größerer Zusammenhang zwischen Vertragsregelung und manchen Branchen- und Betriebsbesonderheiten hergestellt wird. Er verwirklicht für die Arbeiter materielle Verbesserungen, erkennt aber gleichzeitig auch das Bedürfnis der Unternehmen an, ihre Pro-

* IRI (Istituto per la Ricostruzione Industriale) - größte italienische Staatsholding

duktionstätigkeit aufgrund von vorher festgelegten Elementen für die Dauer des vorliegenden Vertrages und der Zusatzverträge, die zur Durchführung seiner Normen abgeschlossen wurden, programmieren zu können.
2) Die Verhandlungen auf Betriebsebene werden deshalb nur über Sachgebiete geführt, die im vorliegenden Vertrag als Verhandlungsthemen vorgesehen sind, und zwar in den Grenzen und nach den Verfahren, die jeweils angegeben sind. Auf dieser Verhandlungsebene sind als Vertretungen für die Arbeiter die regionalen Berufsgewerkschaften, für die Firmen die territorialen Arbeitgebervereinigungen kompetent, abgesehen von den Fällen, in denen die Intervention der Gewerkschaftsorganisationen vorgesehen ist.
3) Dem so geordneten Verhandlungssystem entspricht die Verpflichtung der Parteien, den nationalen Vertrag sowie die in ihm vorgesehenen Zusatzbestimmungen für Branchen und Betriebe für die Dauer ihrer Laufzeit zu respektieren und die jeweiligen Mitglieder zu ihrer Respektierung anzuhalten. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Arbeitgebervereinigungen, sich um die Einhaltung der beschlossenen Abmachungen von seiten der angeschlossenen Betriebe zu bemühen, während die Arbeiterorganisationen sich verpflichten, keine Versuche zu unternehmen oder zu unterstützen, durch Aktionen oder Forderungen den Inhalt der Vereinbarung auf den verschiedenen Ebenen zu modifizieren, zu ergänzen oder zu erneuern.
4) Unter den genannten Bedingungen ist der vorliegende Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, der auf nationaler Ebene Gültigkeit für die im folgenden aufgeführten Industrieanlagen und die dort beschäftigten Arbeiter hat".
Wir haben diese "Präambel" vollständig zitiert, weil sie, wenn auch mit einigen geringfügigen Abweichungen, die rituelle Eröffnung eines jeden Arbeitsvertrages in der Industrie geworden ist. Es wäre unnötig, die Polemiken über diesen "Käfig", die der Abschluß der Tarifrunde der Metallarbeiter auslöste, heute wieder aufzugreifen. Wichtig ist vielmehr zu beurteilen, ob die Welle von Verträgen nach 1962 eine neue Situation innerhalb der Gewerkschaftsbeziehungen in Italien geschaffen hat oder nicht, und zwar besonders im Hinblick auf die Entwicklung der Betriebsvereinbarungen. Zunächst muß man grundsätzlich feststellen, daß der Kampf der Metallarbeiter 1962-63 vielleicht die Bewegung war, die die Politik der artikulierten Verhandlungen am entschiedensten verbreitet und verdeutlicht hat. Die Anwendung des Vertrags der Metallarbeiter und der anderen Berufsgruppen hat wirklich eine Ausbreitung dieser Strategie der artikulierten Tarifauseinandersetzungen bedeutet und die

einzelnen Unternehmer, einen nach dem anderen, vor die Notwendigkeit gestellt, die Rechte der Gewerkschaft praktisch anzuerkennen. In einem Land wie Italien, wo die Unternehmer (entsprechend einer Tradition, die typisch für die USA ist) nicht gezögert haben, in den großen Tageszeitungen während der Tarifverhandlungen bezahlte Propaganda gegen die Gewerkschaften einzusetzen, und wo die Repression gegen die aktiven Mitglieder der Gewerkschaft oft zur Regel gehört, bedeutete allein schon die Tatsache, daß der einzelne Unternehmer - und sei es nur, um die Osterprämie in eine Produktionsprämie zu verwandeln - die Verhandlungen mit der Gewerkschaft akzeptieren oder das Überweisungsformular für den Gewerkschaftsbeitrag in die Lohntüte der Arbeiter legen mußte, eine tiefgreifende Revolution in den Gewerkschaftsbeziehungen, und es wäre heute ungerechtfertigt, dies zu unterschätzen.
Geht man der Sache mehr auf den Grund, dann bestand das erste Resultat, das mit der Anwendung der neuen Verträge verwirklicht wurde, darin, daß ein Großteil jener "inoffiziellen" Verhandlungsarten, die gewöhnlich von den Betriebsräten geführt wurden, in formale Verhandlungen über die Anwendung der Bestimmungen des nationalen Tarifvertrages verwandelt wurden. Dies geschah vor allem beim Aushandeln der Produktionsprämie, womit in vielen Fällen ermöglicht wurde, daß ein Teil des Lohnes nach Kriterien festgelegt wurde, die mehr Sicherheit für die Arbeiter und weniger Manövrierfähigkeit für die Betriebsleitungen bedeuteten. Sicher, auch auf anderen Gebieten unternahm die Gewerkschaft Initiativen, aber dort traf sie nicht nur auf einen Vertrag mit sehr eng umschriebenen Rechtsbestimmungen: sie stieß auch auf alte Mängel der Gewerkschaftspolitik bei den Verhandlungen über die Arbeitsbeding-gungen. Seit den ersten Jahren der Neuorientierung der Gewerkschaftsbewegung ergab sich beispielsweise die Erfordernis, vom Protest gegen die Akkordzeiten zu einer notwendigen Kontrolle der Kriterien zu gelangen, nach denen die Akkordsätze ausgearbeitet und festgesetzt wurden. Einige der fruchtbarsten Diskussionen dieser Jahre wurden gerade über dieses Thema geführt. Für die CGIL ging es in der Tat darum, ihr Verhalten im Betrieb zu ändern: von einer Position, die global und "von außen" die Arbeitsbedingungen angreift, zu einer Position, die gleichermaßen Klassencharakter hat, aber bereit ist, sich direkt mit den Problemen zu beschäftigen und darüber zu verhandeln.
Der Kern dieser Frage, die beispielsweise die französischen Gewerkschaften noch plagt und die wir oft unterschätzen, liegt in der tatsächlichen Möglichkeit der Gewerkschaft, die eigene Autonomie

unabhängig von der Entscheidungsgewalt des Betriebes neu zu bestimmen, auch wenn man sich mit den Tarifverhandlungen "in das System hineinbegibt". Jeder, der in diesen Jahren Verhandlungen über die Akkordarbeit geführt hat, mußte sich früher oder später fragen, ob er nicht Gefahr laufe, Normen zu unterschreiben, die den Arbeitern Bedingungen am Arbeitsplatz auferlegen, die heute vielleicht annehmbar sind, die aber bei der ersten wesentlichen Änderung der Arbeitsorganisation in der Abteilung oder im Betrieb unweigerlich unannehmbar würden. Sicherlich wurden dank oder trotz des Modellvertrages von 1962 Erfahrungen gemacht, aber ganz bestimmt bleibt noch das Problem ungelöst, diese Erfahrungen auszuweiten und sie von der Heiligsprechung durch die "Gewerkschaftstechnokraten" endgültig zu entmystifizieren.
Ein anderes Gebiet, auf dem wichtige Schlüssel-Erfahrungen gemacht wurden, waren die Verhandlungen über die tatsächliche Dauer der Arbeitszeit; auch hier gelang es, ein Tabu zu zerstören, das man etwa so beschreiben könnte: wir sind gegen Überstunden, es ist Sache der Arbeiter und Angestellten, sich gegen die Manöver mit der Arbeitszeit zu verteidigen. Gewiß liegen die Dinge komplexer, wenn es darum geht, vom Streik einer Abteilung, die für die Eingliederung in eine neue Lohnstufe kämpft, zu der Ausarbeitung einer organischen Linie zu gelangen, die auf die Reform der Berufskategorien abzielt, und sie in Kampfforderungen und -formen in der Auseinandersetzung mit dem Unternehmer umzusetzen; oder von einem Streik "gegen die Hitze" oder einem Protest wegen Ohnmachtsanfällen zu einem Kampf für Verhandlungen über die Bedingungen am Arbeitsplatz und über die Kriterien zu deren Kontrolle zu gelangen; oder auch von einem Streik gegen die Reduzierung des Personals zu einem Kampf für Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen. Alle diese Zielsetzungen müssen in den verschiedenen Fabriken erst noch durchgesetzt werden, sicherlich auf der Ebene entsprechender Abkommen, aber mitunter auch in der Überzeugungskraft unserer eigenen Tätigkeit. Wenn wir aber eine generelle Überlegung anstellen wollen: können wir sagen, daß noch alle Probleme offen sind, die sich dem italienischen Syndikalismus der 50-er Jahre stellten? Ich würde dies eindeutig verneinen, weil sich gerade auch durch die Tarifkämpfe, die das Bewußtsein von Millionen italienischer Arbeiter in dieser Hinsicht, mehr als man glaubt, geprägt haben, ein außerordentliches Problembewußtsein entwickelt hat. Und andererseits werden die Arbeitermassen und die Gewerkschaftsführer zunehmend klarer und eindeutiger mit den Schlüsselerfahrungen konfrontiert.

Aber was für ein Ende nahmen in dieser Entwicklung die "Vertragspräambeln"? Lange Zeit lagen sie auf Eis. Die gesamte Aktivität der Gewerkschaft besaß während der "Tiefkonjunktur" leider nicht die Kraft, die Begrenzungen durch den "Käfig" anzugreifen. Aber jedes Mal, wenn die Betriebsarbeit einen Aufschwung erlebte, kam es zu dieser Auseinandersetzung mit dem Käfig und zu seiner substantiellen Aushöhlung. Es ist zu Recht gesagt worden, daß die Betriebsarbeit der Gewerkschaft in diesem Jahr vielleicht endgültig die Logik der berühmten "Präambeln" in Frage gestellt hat. Ich glaube tatsächlich, daß diese Erfahrung die Unternehmer nachdenklich gemacht hat, die derart auf ihre Durchsetzungskraft im Sinn eines wirklichen, vertraglich gesicherten Waffenstillstands der Gewerkschaft vertraut hatten. Inzwischen aber zeigen die Erfahrungen in Italien in diesen Monaten wie auch die Erfahrungen anderer europäischer Gewerkschaften, daß die rasche Veränderung der Industriestruktur, die sich auf die Arbeitsverhältnisse niederschlägt, Konflikte hervorruft, die nur schwer gebremst werden könnten, auch wenn sich die Gewerkschaft formal verpflichten würde, eine Gefechtspause zu garantieren.

Die Mitglieder der Donovan-Kommission* über die englischen Gewerkschaften haben nicht zufällig die Möglichkeit einer vertraglich festgelegten Zurückhaltung der Gewerkschaften als Garantie für den Sozialfrieden eindeutig verworfen; sie sind im Gegenteil übereingekommen, daß der industrielle Konflikt auf jeder Ebene (bis hin zur Abteilung) in gewerkschaftstypischen Verfahren institutionalisiert werden muß. Wenn wir unsere Unternehmer betrachten, sehen wir, daß die Branchen mit der größten Erfahrung - auch durch vorsichtige Betriebs- und Gruppenexperimente (siehe Intersind) - auf ein Schema abzielen, das sich an zwei Punkten festmachen läßt:

1) Verhärtung der Verfahren zur Anwendung des Vertrags und vertragliche Festlegung der Grenzen der Streikfreiheit;

2) ein praktisches Verhalten als "Hilfestellung für die Gewerkschaften", indem man sich auf der Ebene der Gipfelgespräche um ein Klima der Zusammenarbeit bemüht.

Es ist deshalb notwendig, daß auch wir über diese Dinge sprechen, und daß wir nicht nur sagen, die "Präambeln" interessierten uns nicht, da sie ja sowieso verletzt würden, wenn man dazu die Macht habe, was übrigens nicht einmal stimmt. Die Tarifverträge von '62-63 wurden als Wendepunkt bezeichnet, da sie den gewerkschaftlichen Kampf aus dem Gesetz des Dschungels herausbrachten und eine erste Rechtsgrundlage für die Gewerkschaftsarbeit schafften.

*Royal Commission on the Trade Unions and Employers' Associations 1965-1968, "Report", London 1968.

Wenn auf diesem Gebiet unsere Linie noch Mängel hat, liegt die Gefahr nicht darin, wieder zum Gesetz des Dschungels zurückzukehren, sondern darin, daß Linien der Institutionalisierung vorangetrieben werden, die die gewerkschaftliche Führung in ein Netz von Regeln einspinnen und sie so auf beunruhigende Weise von der wirklichen Bewegung isolieren.
Aber von einigen Freunden aus der CISL wird auch eine andere Hypothese vertreten. Es handelt sich darum, den nationalen Vertrag als einen "Minimalkatalog" zu verstehen und es der Initiative der einzelnen Fabriken zu überlassen, die tatsächlichen Betriebsverträge abzuschließen. Diese Hypothese geht von den bekannten Schwächen der Verhandlungspraxis auf Betriebsebene aus, und man schlägt vor, den Stier bei den Hörnern zu packen und der Gewerkschaftsbasis die Verantwortung zu überlassen für die Lösung der Probleme, die die Arbeitsbedingungen in den großen modernen Unternehmen in immer verschärfterer Form hervorrufen. Für sich betrachtet, erscheint dieser Vorschlag, besonders in einigen Formulierungen, als die Kehrseite des Rahmenvertrags und nicht als eine Alternative dazu, weil er die Verhandlungsstrategie in Grenzen einschließt, die sich bald als zu eng erweisen können. Allerdings sollten wir die Provokation, die in diesen Positionen enthalten ist, zum Anreiz nehmen für eine gemeinsame Anstrengung, der Gewerkschaftsinitiative in der Fabrik immer mehr Bedeutung zu geben. Aber unsere Freunde sollten über eine Frage nachdenken, auf die auch wir nicht glauben, eine fertige Antwort mit allen nötigen rechtlichen Ausarbeitungen zu haben: ein System, in dem fast ausschließlich die Verhandlungen auf Betriebsebene vorherrschen, übernimmt im wesentlichen, als Entwicklungslogik, den Mechanismus der Angleichung, an eine Reihe von Modellverträgen, auf die sich eine Bewegung stützen soll, die sich natürlich aufsplittern würde, anstatt massenhaft zu werden. Wenn wir uns vor Augen halten, wie Ausdehnungsprozesse gewerkschaftlicher Errungenschaften enden, die auf eine Logik der Gleichmacherei aufbauen (siehe die englische Erfahrung mit den nichtoffiziellen Vertragsverhandlungen), stellen wir fest, daß man hier riskiert, daß die Erfahrungen im Sande verlaufen, wenn sie nicht sogar durch irgendwelche ökonomisch-syndikalistischen Manöver der Unternehmer (vielleicht sogar mit Hilfe der Regierung) aufs schwerste behindert werden. Das Problem, das weiter offen bleibt, ist das der Verbindung - auch auf institutioneller Ebene - zwischen den Verhandlungen auf Betriebs- und denen auf Branchenebene. Wie kann man also dem nationalen Vertrag die Möglichkeit garantieren, tatsächlich das Moment zu sein, in dem sich die

"Spitzen" der betrieblichen Verhandlungen in die Wirklichkeit der ganzen Sektoren und Kategorien bohren und einen Mechanismus der Verallgemeinerung in Gang setzen, der viel ausdrücklicher und direkter ist als der bloße imitatorische und gleichmacherische Anstoß? Und wie garantiert man, andererseits, daß der nationale Vertrag die "Spitzen" nicht aufhält, sondern im Gegenteil weiten Spielraum schafft für die Entwicklung an der am weitesten fortgeschrittenen Front der Forderungen im Betrieb? Hier scheinen mir die Forderungen der CGIL vorbildlich, die sie zum Versammlungsrecht in der Fabrik und zur Anerkennung der Gewerkschaftssektion als Verhandlungsagentin auf Betriebsebene gemacht hat.

Schließlich gilt auch noch die Notwendigkeit, aus dem Kampf für den nationalen Vertrag ein Instrument zu machen, das die Klassensolidarität stärkt, und zwar nicht nur über "allgemeine Themen", die der Arbeiter als Staatsbürger einbringt, sondern auf der konkreten Ebene der Auseinandersetzung mit der Lohnpolitik der Unternehmer und damit auf der Ebene der gemeinsamen Interessen, die die Arbeiter in der Fabrik gegen die ökonomischen Manöver der Unternehmer durchsetzen. Die Gewerkschaft muß im Kampf gegen die unternehmerischen Systeme der Kontrolle und der Organisation des kapitalistischen Marktes mit der eigenen Fähigkeit umzugehen wissen, das Monopol der Arbeitskraft zu vertreten, und zwar mit größter Differenziertheit, aber auch mit einer genauen einheitlichen Bestimmung.

Eigentlich liegt das besondere Kennzeichen der italienischen gewerkschaftlichen Erfahrung der letzten Jahre genau hier: in der Fähigkeit - die auf internationaler Ebene selten ist -, ein Vertragssystem auf zwei Ebenen erfunden und ausprobiert zu haben, auf der nationalen und der Betriebsebene, das potentielle "Sprungfedern" enthält, das zwar noch zu wenig erprobt ist, aber richtig orientiert. Und das ist auch unsere Antwort auf alle Arten von Vertragsperfektionismus, von Verhandlungsstrukturalismus, die nie von der Bewegung ausgehen, weil sie immer auf der Suche nach einer Funktionalität sind, die nicht von der wirklichen Arbeitssituation in der Fabrik ausgeht, sondern von einer optimalen wirtschaftlichen Entwicklung des Systems. Wir sind gegen "eindimensionale" Verträgemacherei, die nicht über die Alternative von nur einer Ebene (betriebliche *oder* nationale) und nur einem Ganzen (*jeder* Ebene *ihre* Verhandlungsgegenstände) hinauskommt. Es ist uns heute klarer als je zuvor, daß der Betrieb den Angelpunkt darstellt, von dem aus sich die größtmögliche Beteiligung der Arbeiter an der Aufstellung der Forderungen und an der Gewerkschaft selbst verwirklichen läßt.

Hier entscheidet sich jeden Tag die Zukunft der Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitern, und auch zwischen Arbeitern und Unternehmern. Sind wir vielleicht auf dem verhängnisvollen Irrweg, eine Institution zu werden, die für die Arbeiter den Anwalt spielt gegen Unternehmer und Regierung und die vielleicht auch einmal ein Auge zudrückt über den Mangel an Disziplin bei den Aktiven an der Basis, oder befinden wir uns an einer Wende, in der die Gewerkschaft unter dem Druck und den Forderungen der neuen Generation sich ganz entschieden zum elementarsten und kompetentesten Instrument für die Organisation der autonomen Bedürfnisse der Arbeiterklasse, der Lohnabhängigen im modernen Produktionssystem entwickelt? Diese Alternative mag außerordentlich radikal erscheinen, und es ist tatsächlich nicht möglich, den gewerkschaftlichen Bereich so scharf zu trennen in die, die auf der einen und die, die auf der anderen Seite stehen. Diese beiden Seiten der Gewerkschaft sind eng mit dem Bewußtsein der Arbeitermassen in unserem Lande verbunden. Die Erfahrungen, durch die sie sich entwickelt haben, sind nämlich widersprüchlich und komplex. Aber es kann vielleicht nützlich sein, hier am Schluß diese Widersprüche noch einmal herauszustellen, um die verschiedenen Wege, die vor uns liegen, besser einschätzen zu können.
Wenn wir die Möglichkeit einer Umwandlung des Vertrags- und Verhandlungssystems betrachten, müssen wir unsere Überlegungen darauf richten, ein angemessenes Instrument für die im Zusammenstoß der Klassen sich entwickelnden Anstöße der Avantgarde zu schaffen, statt uns die Möglichkeit eines Idealmodells der gewerkschaftlichen Beziehungen vorzugaukeln.
Wir dürfen allerdings auch nicht in einen konzeptionslosen gewerkschaftlichen Pragmatismus verfallen, sondern müssen eine vorläufige Entscheidung "für die Bewegung" treffen, die ihre Ursprünge in einem Bedürfnis hat, das in den bewußtesten Teilen der italienischen Gewerkschaftsbewegung immer deutlicher herauskommt: in der gegenwärtigen Lage der Produktionsverhältnisse konkret herauszufinden, wie der gewerkschaftliche Kampf wieder zur grundsätzlichen Erfahrung wird, in der sich die unmittelbaren Elemente des Klassenkampfes konsolidieren. Eine grundsätzliche - wenn auch nicht hinreichende - Erfahrung, in der die arbeitenden Klassen ihre eigenen Fähigkeiten, die Entwicklungsprozesse des kapitalistischen Systems zu bekämpfen und so die Möglichkeiten einer wirkungsvollen Hypothese über die Entwicklung des Klassenantagonismus in der modernen Gesellschaft zu schaffen, organisieren.
Die Entscheidungen der Gewerkschaft über Verhandlungen und Ver-

träge sind nun allerdings keine Randprobleme in diesem Zusammenhang, vielmehr bezeichnen sie manchmal den Angelpunkt in der Entwicklung der Funktion und "Philosophie" der Gewerkschaft. Deshalb sind wir der Ansicht, daß die Debatte über die Aktionsentwicklung in der Fabrik und ihre Beziehung zu der allgemeineren Aktion einer der Hauptansatzpunkte bleiben wird, um Linien für die zukünftige Gewerkschaftsentwicklung und damit für den Einigungsprozeß aller gewerkschaftlichen Kräfte in Italien auszuarbeiten.

SERGIO GARAVINI
STRUKTUREN DER ARBEITERAUTONOMIE AM ARBEITSPLATZ (1969)

Der Arbeiter ist in der Abteilung vom Unternehmer organisiert, um zu produzieren. Aber diese Elemente von Einheit und Organisation, die der Unternehmer für die Produktion und den Profit bestimmt hat, können auch vom Arbeiter als Element der Einheit und Organisation übernommen werden, das dem eigenen Kampf dient. Und die Beziehung, die die Arbeitsorganisation zwischen den Arbeitern einer Abteilung herstellt, kann von den Arbeitern selbst auch auf der Ebene der Solidarität und der Einheit für den Klassenkampf übernommen werden, so daß die Elemente der Einheit und Disziplin, die für die Produktion und den Profit der Unternehmer unerläßlich sind, Abteilung für Abteilung zu Elementen der bewußten Einheit und Disziplin unter den Arbeitern für ihren eigenen Kampf werden können.

Man will die Arbeiter von der kapitalistischen Ausbeutung befreien, aber man kann dieses Ziel nicht erreichen, wenn man den Herrschenden, die einig und organisiert sind, nicht eine Einheit und Organisation der Arbeiterklasse entgegensetzt. Aber die Arbeiterklasse kann sich nicht aus dem bloßen Willen oder dem Verlangen nach Mitbestimmung heraus vereinigen und einheitlich organisieren, sie muß ihre Organisation auf einer realen gesellschaftlichen Basis aufbauen, und die erste, die sich ihr bietet, ist die Organisation der Produktion, die Art und Weise, wie die Fabrik organisiert ist und wie in der Fabrik selbst die Arbeiter organisiert sind.

Die Abteilungschefs

Der Gedanke, in der Fabrik die Arbeitsorganisation und die daraus

folgende Unterteilung der Arbeiter in Abteilungen, Gruppen, usw. zu übernehmen, kann bei mindestens zwei wichtigen Beispielen in der Geschichte der Arbeiterbewegung aufgezeigt werden.
Das erste ist die Entstehung der Fabrikräte (consigli di fabbrica). Nach dem ersten Weltkrieg wurde der Betriebsrat (commissione interna) in den großen Turiner Fabriken in zweiter Instanz gewählt; die Arbeiter wählten ihre Vertreter Abteilung für Abteilung, diese Vertreter bildeten den consiglio di fabbrica, der die commissione interna wählte. Diese Vertreter, die im consiglio di fabbrica zusammengeschlossen waren, hatten in Wirklichkeit keine formale Macht, die den Befugnissen vergleichbar wäre, die wir heute den Delegierten auf dem Gebiet der Gewerkschaftsverhandlungen geben wollen. Die Tatsache selbst jedoch, daß aus jeder Abteilung, aus jeder Arbeitergruppe eine direkte Arbeitervertretung im Betrieb präsent war, die einheitlich alle Arbeiter vertrat, ganz gleich ob sie gewerkschaftlich organisiert waren oder nicht, stellte ein Potential an Organisation und auch an Macht der Arbeiterklasse dar.
Gramsci unterstrich besonders den politischen Stellenwert, den die im consiglio di fabbrica zusammengeschlossenen Delegierten auch deshalb erlangen könnten, weil sie die Arbeiterklasse der großen Fabrik als Bezugspunkt für den gesamten revolutionären Kampf repräsentieren, und weil die Fabrikräte den Revolutionären von damals das Modell der Sowjets in Erinnerung brachten, auf deren Grundlage die sozialistische Macht in der UdSSR aufgebaut wurde. Es muß wiederholt werden, daß die Fabrikräte nach dem 1. Weltkrieg keine formale Macht besaßen, sondern daß ihre Bedeutung in der Tatsache lag, daß sie direkter Ausdruck der Arbeiterklasse waren und wirklich ein Element der Selbstorganisation der Arbeiterklasse darstellten, als neues Machtmittel in der Fabrik und in der Gesellschaft.
Das zweite Beispiel, auf das wir uns beziehen können und das nur in einigen Aspekten dem vorigen gleicht und uns zeitlich näher steht, ist das der Gewerkschaftskommissare in der Abteilung, die in vielen großen Betrieben direkt nach der Befreiung oder schon während des Befreiungskampfes eingesetzt worden waren. Es entstanden "Abteilungskommissare", die die Arbeiter einer Abteilung direkt vertraten. In diesem Fall war die Charakterisierung "gewerkschaftlich" sehr klar. Diese Abteilungskommissare - damals gab es nur eine einzige Gewerkschaftsorganisation, und diese bezog sich generell auf den Betriebsrat - repräsentierten auf Abteilungsebene die Macht des Betriebsrats im Großbetrieb.

Aber auch wenn sie einfach als Angelpunkt der Gewerkschaftsorganisation (Gewerkschaft, Betriebsrat, Abteilungsvertreter) angesehen werden konnten, stellten sie eine Form von Demokratie und Arbeitermacht von enormer Bedeutung dar. Wenn wir die Geschichte von FIAT untersuchen, wird sich wahrscheinlich erweisen, daß der Moment der Niederlage der Arbeiterklasse eben der Moment war, indem es FIAT gelang, die Abteilungsvertreter zu beseitigen, also noch vor der großen Wahlniederlage von 1955, noch vor den separaten Verträgen und nach den schwerwiegenden diskriminierenden Vorfällen (wie die Auflösung der Verwaltungsräte)(consigli di gestione), die jedoch die organisierte Kraft der Arbeiterklasse nicht hatten bremsen können.
Wenn wir also die Delegierten vorschlagen, wollen wir der Arbeiterklasse in den Großbetrieben die Möglichkeit geben, sich eine eigene Form der direkten Demokratie zu schaffen, die sich in erster Linie auf die Abteilungsdelegierten stützt, d.h. eine Form von Demokratie und Macht in der Fabrik und in der Gesellschaft, die sich im Zusammenhang konkreter Verhandlungs- und Kampfprobleme realisiert, aber deren politisches Potential wir durchaus nicht verbergen wollen. Es ist klar, daß es auch eine politische Bedeutung hat, wenn die gesamte italienische Arbeiterklasse in den Großbetrieben diese Form von direkter Demokratie errichtet, die hauptsächlich von Gruppen- und Abteilungsvertretern getragen wird; denn sie stellt eine Neuheit in den gesellschaftlichen und politischen Beziehungen dar: die Arbeiterklasse drückt so eine eigene neue Form von Macht und Demokratie aus, die auch eine revolutionäre Perspektive erlangen kann, die sich nicht in den unmittelbaren und augenblicklichen Aufgaben der Abteilungsvertreter erschöpft. Aber es muß auch klar sein, daß die Delegierten, um diese politische und revolutionäre Potentialität zu haben, inzwischen auch eine gewisse Kontrollmacht und gewerkschaftliche Handlungsfreiheit bezüglich der Arbeitsbedingungen auf Gruppen- und Abteilungsebene haben müssen. Wenn wir nicht diesen ersten Schritt vollziehen, die Abteilungsvertreter einzusetzen, um sie "funktionsfähig" zu machen - und sei es auch nur für begrenzte, aber klare und konkrete Aufgaben für alle Arbeiter und für die gewerkschaftliche Organisation - ist auch die ganze politische und revolutionäre Potentialität der Delegierten nur illusorisch.

Die homogene Arbeitergruppe

Um nun diesen Delegierten erste Machtbefugnisse geben zu können, müssen wir der Natur der Delegierten, ihrer Bedeutung und ihren Grenzen stärker auf den Grund gehen. Wir müssen die Delegierten vorläufig als Ausdruck einer homogenen Arbeitergruppe ansehen. Der Delegierte hat nicht deswegen eine Bedeutung, weil er ganz allgemein von hundert oder zweihundert Arbeitern gewählt worden ist. In den Gewerkschaftsverträgen könnte der Unternehmer seine formale Zustimmung gerade in dieser Form geben: auf soundsoviele Arbeiter ein Delegierter. Aber diese Form wird nur akzeptiert, um eine erste Anerkennung zu erreichen, und sie wird dann in der Praxis überwunden. Für uns verkörpert der Delegierte eine Arbeitergruppe, die homogene Interessen hat, die objektiv vom Unternehmer zu Produktionszwecken vereinigt worden ist, die aber auch subjektiv vereinigt werden kann, um sich gegen die Ausbeutung durch den Unternehmer zu wehren, der alle Arbeiter dieser Abteilung oder dieser Gruppe in gleicher Weise unterdrückt.
Die Delegierten sind also nicht vergleichbar mit Parlaments- oder Kommunalabgeordneten, von denen es eine bestimmte Anzahl gibt, unabhängig davon, wie die Stadt oder das Land beschaffen sind.
Der Delegierte ist der Vertreter von 30, 40, 50 oder 200 Arbeitern.
Das Problem ist nicht numerischer Art. Ein Delegierter ist Delegierter, insofern er Ausdruck einer homogenen Arbeitergruppe ist, d.h. er entspricht der Arbeitsorganisation des Unternehmers im umgekehrten Sinn. Es gibt eine Arbeitsorganisation des Unternehmers, die eine Arbeitergruppe zum Zwecke der Produktion und des Profits vereint. Wir kehren die Situation um, und wollen, daß diese Arbeitergruppe, die vom Unternehmer für seinen Profit zusammengestellt wird, sich vereinigt in der Wahl eines Delegierten, denn der Delegierte ist Ausdruck der Einheit und Disziplin der Gruppe im Kampf gegen den Unternehmer.
Vor einigen Tagen sagte ein Chef zu einem Arbeiter an einem Montageband bei FIAT: "Du mußt ein paar Autos mehr machen". Der Arbeiter, als einzelner, antwortete: "Das mußt du nicht mir sagen, sondern dem Delegierten". Das heißt also: das Problem ist kein Problem des einzelnen Arbeiters, sondern all derer, die an diesem Band arbeiten, und deswegen kann sich der Chef nicht an den einzelnen Arbeiter, sondern muß sich an den Delegierten wenden. Der einzelne Arbeiter hätte vielleicht nicht die Kraft gehabt, nein zu sagen, aber der Delegierte hatte die Kraft, dem Chef zu sagen: "Wir machen das nicht, und wenn Sie uns zwingen wollen, streiken wir."

Der Chef mußte nachgeben. Hier sieht man, daß der Delegierte nicht "irgendjemand" ist, sondern daß er die Macht vertritt, die in der Einheit der homogenen Arbeitergruppe besteht, auf Gruppen- und Abteilungsebene, und hauptsächlich in Bezug auf Probleme, die sich aus der Organisation der Arbeit täglich für die Arbeiter ergeben. Sehen wir uns an, wie sich die Probleme des Akkords, der Arbeitsintensität, der Arbeitsbedingungen stellen. Dies sind große Probleme, die sich auf allgemeine Regelungen durch Gewerkschaftsverträge beziehen müssen. Aber die Erfahrung lehrt, daß auch nach Abschluß der Verträge das Problem der Arbeitsintensität, des Akkords oder der Arbeitsbedingungen sich immer wieder neu stellt, denn die Organisation der Arbeit und der Produktion lädt der Arbeiterklasse tendenziell immer härtere Ausbeutungsbedingungen auf.

Man muß sich auf Gewerkschaftsverträge beziehen, in denen die Arbeitsintensität in einer bestimmten Weise festgesetzt wird, aber wir wissen sehr wohl, daß die Unternehmer immer versuchen, die Intensität in irgendeiner Form zu vergrößern. Gesichert sind durch die Gewerkschaftsverträge nur bestimmte räumliche Gegebenheiten: daß ein bestimmter Grad an Temperatur, Feuchtigkeit oder Lärm nicht überschritten werden darf. Aber wenn es nicht gelingt, die Einhaltung dieser Bedingungen jeden Tag und jede Stunde gegen den Unternehmer durchzusetzen, wird es ihm gelingen, auch den perfektesten Vertrag zu brechen, besonders wenn es um kompliziertere Probleme geht. Wenn man zum Beispiel festgelegt hat, daß jeder Weber 4 statt 5 Webstühle haben soll, bleibt immer noch die Zahl der Anschläge, die Beschaffenheit des Garns und das Problem, die Abwesenden zu ersetzen, offen. Wenn wir wirklich eine aktive Verteidigung der Arbeitsbedingungen wollen, bedarf es natürlich ihrer formalen Festlegung in einem Vertrag, aber man muß sich auch die Probleme vergegenwärtigen, die sich in der konkreten Abteilungssituation stellen.

Hier wird klar, was der Delegierte ist: der Versuch, einen einheitlichen Bezugspunkt für die Arbeiter einer Abteilung einzuführen, der den gewerkschaftlichen Kampf anführt, um immer fortschrittlichere Ergebnisse und Verträge bezüglich genau bestimmter Punkte durchzusetzen, und der auf der Grundlage dieser Resultate sich täglich im Produktionsbereich mit dem Unternehmer auseinandersetzt, welcher nur von seinen Profiten ausgeht, was nicht heißt, daß wir ihm einen eigenen "Produktionsplan" entgegenzusetzen haben, aber doch eine gewisse Antwort, eine Einschränkung, die wir dem Unternehmer im Interesse der Arbeiter entgegensetzen.

Hier erwächst dem Delegierten eine äußerst wichtige Aufgabe auf Abteilungsebene, zusammen mit den Arbeitern. Stellen wir uns vor, daß das nicht nur in unserer Abteilung geschieht, sondern in allen Abteilungen unserer Fabrik, in allen großen Fabriken, dann wird deutlich, daß das Problem der Delegierten sich darstellt als die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Arbeiterklasse, die dem täglichen Versuch des Unternehmers, die Ausbeutung zu steigern, Abteilung für Abteilung, in der ganzen Arbeiterklasse die Fähigkeit zur Einheit, zum Kampf, zu täglicher Organisierung entgegensetzt.

Einheitlicher Bezugspunkt

In der Auseinandersetzung mit diesen realen und konkreten Problemen kann das Bewußtsein der Arbeiter wachsen, das sich nicht nur in der Tatsache erschöpft, daß man ab und zu streiken kann. Man kann nicht jeden Tag, jede Stunde, jede Minute streiken; außer den zugespitztesten und wichtigsten Momenten des Kampfes und seiner Vorbereitung gibt es die Möglichkeit, täglich auf Initiativen des Unternehmers zu antworten, wenn nötig, auch mit Streik: es kommt darauf an, innerhalb der Abteilung organisiert zu sein, ob gestreikt wird oder nicht, und ständig miteinander in Verbindung zu stehen, um dem Unternehmer in jedem Moment antworten zu können. Diese Entwicklung des Bewußtseins zeigt sich ganz deutlich in der Gestalt und vom Standpunkt des Delegierten aus.

Der Akkord und die Arbeitsbedingungen sind nicht die einzigen Ansatzpunkte: es gibt auch das große Problem der beruflichen Qualifikation. Der Unternehmer versucht tendenziell, berufliche Qualifikationen systematisch nicht anzuerkennen. Das heißt für ihn: je moderner die Industrie und die Maschinen werden, desto weniger Qualifikation braucht der Arbeiter. In Wirklichkeit gilt genau das Gegenteil. Die Art der beruflichen Qualifizierung mag sich ändern, aber irgendeine Qualifikation wird man dem Arbeiter immer abverlangen. Es stimmt nicht, daß an den Arbeiter mit fortschreitender Modernisierung der Industrie weniger Anforderungen gestellt werden, ganz im Gegenteil. Woher also soll die Anerkennung dieser Qualifikationen kommen? Nur durch einen Vertrag, der auf nationaler Ebene zwischen Gewerkschaft und Unternehmerverband ausgehandelt wurde, oder nicht vielmehr durch eine Initiative, die von der Abteilung ausgeht, die von den Arbeitern dieser Abteilung

organisiert wird, um eine Analyse der wirklichen Arbeitsleistung, d.h. der Arbeitsleistung dieser Abteilung zu machen, und diese Analyse dann in Forderungen und Kampf umzusetzen?
Um ein Beispiel der Metallarbeiter zu bringen, nehmen wir die letzten Verträge bei FIAT. Darin wird betont, daß eine einzelne Maschine nach kurzer Anleitung von jedem bedient werden könne; aber ein Arbeiter, der vier dieser einfachen, aber untereinander verschiedenen Maschinen bedienen könne, sei ein Arbeiter, der eine Fähigkeit zur "Anpassung"an die Arbeit zeige, aufgrund einer größeren Arbeitsbefähigung. Gut, der Vertrag bestimmt, daß auf Abteilungsebene Prüfungen durchgeführt werden, um diese Arbeiter herauszufinden, die an vier verschiedenen Maschinen arbeiten können, denn so beweisen sie eine besondere berufliche Befähigung und werden höher eingestuft. Aber diese Art von Anerkennung der beruflichen Qualifikation ist noch viel weniger wert als alles andere, wenn sie nur im Gewerkschaftsvertrag festgehalten ist. Damit sie wirklich anerkannt wird, ist es absolut nötig, daß die Arbeiter sich in jeder Abteilung organisieren (und hier zeigt sich eine wichtige Funktion des Delegierten) zu einer Analyse ihrer Arbeitsleistung, ihrer beruflichen Fähigkeiten, wie sie sich wirklich in Arbeit umsetzen. Auf diese Weise können sie der Dequalifizierung von seiten der Unternehmer ihre Forderung einer Anerkennung ihrer wirklichen Qualifikationen entgegensetzen.

Wenn wir also den Delegierten als Ausdruck einer homogenen Arbeitergruppe in der Abteilung erkennen, erkennen wir gleichzeitig die konkreten Probleme, an denen die Initiative des Delegierten ansetzen kann. Aber wenn das der konkrete Wert des Delegierten ist, wo liegen nun seine Grenzen? Eine der Grenzen kann diese sein: die Arbeiter einer Abteilung organisieren sich und wählen einen oder mehrere Delegierte, isolieren sich dann aber von anderen Abteilungen und übersehen, daß sie sich in der Fabrik Seite an Seite mit den Arbeitern der anderen Abteilungen befinden: so kommt es zu einer Isolierung dieser Gruppe von Arbeitern in Bezug auf die Gesamtheit, auf die Arbeiterklasse einer Fabrik. Diese - sagen wir - korporative Tendenz ist gefährlich und kann dazu führen, daß wir uns bestimmte Probleme auf eine falsche Weise stellen.

Die Initiative innerhalb des Betriebs

Zweitens kann der Delegierte sich als bloßer Vermittler gegenüber der régionalen Gewerkschaft oder dem Verband verstehen. Der Delegierte sammelt alle Wünsche der Arbeiter seiner Gruppe und leitet sie an die Gewerkschaft weiter, damit "die Gewerkschaftsleitung das Problem löse". Auf diese Weise überträgt der Delegierte auf das regionale Büro oder andere Gewerkschaftsinstanzen die Verantwortung, die Forderungen, Bedürfnisse, oder allgemein, die Unzufriedenheit der Arbeiter zu artikulieren. Es ist klar, daß hier die Möglichkeit eines Gegensatzes zwischen Arbeitern und Delegierten einerseits und der Gewerkschaft andererseits entsteht, denn es ist noch nie jemandem gelungen, alle Gründe zur Unzufriedenheit, die es für die Arbeiter gibt, auszuschalten, denn dann müßte man die kapitalistische Ausbeutung ausschalten und die Gesellschaft ändern. Sicher, das ist es, was wir wollen. Aber um die Gesellschaft zu ändern, müssen wir vor allem diese Gründe der individuellen Unzufriedenheit zu einem Kampfmotiv für die ganze Abteilung machen. Denn wenn es zu einer Erwartungshaltung kommt, daß von außerhalb der Abteilung die Gewerkschaftsführer die Probleme lösen sollen, entwickeln sich unvermeidlich Gegensätze zwischen Arbeitern und Gewerkschaft; die Kritik der Arbeiter verlagert sich dann immer mehr vom Unternehmer auf die Gewerkschaft, als ob die Gewerkschaft, als eine ziemliche abstrakte und allgemeine Größe von außerhalb des Betriebes, alle Probleme im Inneren lösen könnte, wo doch nur die Initiative von Arbeitern und Gewerkschaft im Inneren der Abteilung zählt.

Noch einen weiteren Punkt müssen wir beachten. Auf der Ebene der Abteilung, der homogenen Arbeitergruppe, muß man immer eine gewisse Auswahl treffen. Wenn wir eine Versammlung von 50 Arbeitern veranstalten, geht es nicht darum, die Summe der Forderungen von 50 Einzelpersonen zu ziehen, sondern eine gemeinsame Diskussion zu führen, in deren Verlauf die Gründe der Unzufriedenheit zum Vorschein kommen, von denen man ausgehen kann, um eine gewerkschaftliche Aktion zu organisieren und Ergebnisse zu erhalten. Das ist wesentlich.

Schließlich müssen wir versuchen, auch über den Delegierten das Problem der Verbindung zwischen Kampf und Verhandlung zu klären, das heißt, zwei Tendenzen zu überwinden, von denen für uns eine so gefährlich ist wie die andere: zu glauben, daß alles sich einfach mit Verhandlungen und Diskussionen lösen lasse, oder im Gegenteil, daß nur der Kampf allein zähle und nicht das Resultat,

das man nach einem Kampf in Verhandlungen erreicht. Die Unternehmer werden sich gegen die Aufstellung von Delegierten, gegen ihre Funktion zur Wehr setzen; aber wenn es uns einmal gelungen ist, daß sie gewählt und funktionsfähig sind, wie werden die Meister darauf reagieren? Wahrscheinlich werden sie immer versuchen, alle Probleme in einer direkten Diskussion mit dem Delegierten zu lösen, um so die Arbeiter am Kampf zu hindern. Dieser negativen Tendenz müssen wir uns immer bewußt sein, ebenso wie wir uns im klaren darüber sein müssen, daß es unsere Aufgabe ist, den Kampf zu organisieren, wir aber nicht glauben dürfen, daß nur immer der Kampf allein von Bedeutung ist Der Kampf muß allem zugrunde liegen, aber an einem bestimmten Punkt des Kampfes müssen wir auch immer in der Lage sein, Resultate zu erzielen, denn nur so gewinnen wir das Vertrauen aller Arbeiter in die Notwendigkeit des Kampfes, auch das der weniger fortgeschrittenen, und so konsolidieren wir auch die Möglichkeiten eines Kampfes in der Zukunft.
Nachdem wir festgestellt haben, daß der Delegierte einen Wert, eine Funktion und auch Grenzen hat, nachdem wir seine große politische Bedeutung eingeschätzt haben, müssen wir sehen, wie man vorgehen muß, um die Nominierung der Delegierten zu konkretisieren. Wir müssen dafür sorgen, daß die Delegierten vom Unternehmer anerkannt werden, aber es muß uns klar sein, daß diese Anerkennung gewisse Grenzen hat, und daß unsere Vorstellungen vom Delegierten vielleicht auch bei anderen Gewerkschaftsorganisationen nicht durchkommen. Wir müssen jedenfalls dafür sorgen, daß Delegierte ernannt werden, die unseren Charakteristika entsprechen, die der Ausdruck einer homogenen Arbeiterbasisgruppe auf Abteilungsebene sind. Die Wege können verschieden sein. Wir wollen zwei davon aufzeigen.

Ausdruck aller Arbeiter

Erster Fall: das Problem, das sich in Biella gestellt hat. CISL und UIL sagen Nein zu dieser Art von Delegierten, denn sie sind der Auffassung, daß die Delegierten nicht von den Arbeitern gewählt, sondern von den Gewerkschaftsmitgliedern nominiert oder von der Gewerkschaft bestimmt werden sollen, ohne eine wirkliche Rücksprache mit den Arbeitern. Wir unterschätzen nicht im geringsten das Problem der Gewerkschaftsmitglieder, aber wir wollen, daß der Delegierte Ausdruck aller Arbeiter ist, was unter anderem auch für die Zunahme von Gewerkschaftseinschreibungen wichtig ist,

denn in dem Maß, wie die Gewerkschaft alle Arbeiter dazu auffordert, am gewerkschaftlichen Leben teilzunehmen, wird die Motivation für sie stärker, sich einzuschreiben, und die Nichteingeschriebenen fühlen sich unsicher. Aber die CISL und die UIL geben nicht nach. Also gut, wir sagen, daß unser Delegierter, den wir als CGIL unterstützen, auf jeden Fall von allen Arbeitern, eingeschrieben oder nicht, gewählt werden wird. Natürlich wird sich daraus ein Problem ergeben, aber dies gibt uns Gelegenheit, unsere Linie klarzumachen.
Zweiter Fall: bei FIAT bekommen wir nur einen Delegierten auf 250 Bandarbeiter, und das entspricht nicht der homogenen Arbeitergruppe, welche viel kleiner ist. Wie kann man dieses Problem lösen? An den Bändern der Mirafiori, wo 56 Delegierte vom Betrieb anerkannt werden, haben wir außervertraglich, als Verbindung zwischen Gewerkschaft und Arbeitern 199 Delegierte gewählt, einen pro Mannschaft, und diese 199 wählen ihrerseits die 56 vom Betrieb anerkannten Delegierten. Es ist etwas kompliziert, aber das Wesentliche kommt dabei heraus. Jede Mannschaft wählt ihren Delegierten frei, deshalb haben wir eine reale Struktur von Delegierten, die an den Montagebändern der FIAT wirklich ihre Mannschaften vertreten. Dann gibt es die 56 anerkannten Delegierten, d.h. das diese 56 die gewerkschaftlichen Verhandlungen führen, aber mit ihnen werden de facto auch die Mannschaftsdelegierten sein, die zwar nicht offiziell anerkannt sind, aber von denen jeder Ausdruck einer homogenen Arbeitergruppe ist: auf diese Weise haben wir unsre Linie also doch durchgeführt.
Der Delegierte hat in diesem Sinn zwei Daseinsformen: er ist direkter Ausdruck aller Arbeiter und einheitliche Verbindung aller Arbeiter mit der gewerkschaftlichen Organisation. Wir betonen beide Aspekte, denn eben in dieser Doppelfunktion sehen wir seine besondere Macht. So kann der Abteilungs- oder Mannschaftsdelegierte als direkter Ausdruck aller Arbeiter direkt die Klasseneinheit aller Arbeiter realisieren und einsetzen. Außerdem verwirklichen die Delegierten so die unerläßliche Verbindung zwischen Gewerkschaft und Fabrikwirklichkeit, in der Einheit aller Gewerkschaften. Auch dieser zweite Punkt ist entscheidend.
Die führenden Instanzen der Gewerkschaft wollen vielleicht dringend eine gewerkschaftliche Aktion durchführen, die von den Arbeitern ausgeht, die die Bedürfnisse der Arbeiter ausdrückt, aber wie kann man eine solche politische Gewerkschaftslinie ausdrücken, wenn die Arbeiterklasse keine Organisation hat, um ihre wirklichen Probleme und die Lösungen, die sie verlangt, zum Tragen zu bringen?

Dieser Punkt ist heute angesichts des komplizierten Produktionsprozesses in einer modernen Fabrik nicht zu lösen, nicht einmal was die Problemkenntnis angeht, ohne daß die Arbeiterklasse ihre Vertreter für jede Abteilung, für jede Mannschaft, organisiert, so daß ihre wirklichen Probleme herauskommen, wenn man die Unzufriedenheit der einzelnen Arbeiter auswertet.
Um ihren Kampf organisch zu führen, braucht die Arbeiterklasse den Weg des Kampfes für ihre Probleme in den Gewerkschaften und mit den Gewerkschaften; Arbeiter und Gewerkschaft können diesen Weg nur gemeinsam finden, in dem Maß, in dem jede Arbeitergruppe sich ausdrücken und organisieren kann, denn sonst bleiben die Probleme auf der Ebene der Unzufriedenheit und werden sich nie bis zum Kampf entwickeln. Der Delegierte als Vertreter der homogenen Arbeitergruppe ist ein entscheidendes Element, weil er der Arbeiterklasse die Möglichkeit gibt, sich zu organisieren und auszudrücken, ihre Probleme von der Basis aus weiterzuvermitteln, und weil er ein wichtiger Mittelsmann ist, der es der Gewerkschaft ermöglicht, sich mit den wirklichen Problemen der Arbeiter auseinanderzusetzen, die sich so in Form von Organisation, Initiative und Kampf ausgedrückt haben. Deshalb ist der entscheidende Faktor die Verbindung mit der Gewerkschaft, denn wenn all die Probleme der homogenen Arbeitergruppen äußerst differenziert sind und nur von den betroffenen Arbeitergruppen ausgedrückt werden können, müssen alle Vertreter der homogenen Arbeitergruppen zusammen den Weg des Kampfes finden, in Verbindung mit der Gesamtheit der Arbeiterklasse, also der Gewerkschaft. Die traditionelle Argumentation, nach der der einzelne Arbeiter dem Unternehmer gegenüber hilflos ist und nur zählt, wenn er sich organisiert und sich im Kampf und in der Aktion mit allen Arbeitern vereinigt, gilt nicht nur für den einzelnen Arbeiter, sondern auch für jede Arbeitergruppe, die ihre Probleme nur artikulieren, analysieren und einen Kampf für ihre Lösung führen kann, unter der Bedingung, daß dieser Kampf nicht isoliert ist, und so zeigt sich auch hier die Notwendigkeit einer Gewerkschaft.

Delegierter und Gewerkschaft

Wenn die Probleme aller Arbeitergruppen nicht Teil einer Gesamtaktion der ganzen Klasse gegen das Unternehmertum sind, werden die einzelnen Arbeitergruppen früher oder später isoliert und geschlagen werden, denn die einzelnen Gruppen und sogar alle Arbei-

ter der einzelnen Betriebe sind schwach im Vergleich zur Macht der Unternehmer, doch sie sind stark, wenn sich ihre einzelne Aktion über Mannschaft, Abteilung, Halle, Betrieb in den allgemeinen Kampf der Arbeiterklasse einfügt. Die Verbindung mit der Klasse, die Tatsache der Klassenzugehörigkeit, auf Grund derer jeder einzelne Arbeiter, der in einer bestimmten Abteilung einer bestimmten Fabrik arbeitet, sich zunächst in der Arbeitergruppe organisiert, die dieselben Ausbeutungsbedingungen hat wie er, dann aber seinen Kampf gewinnen kann, weil er Teil der Gesamtheit aller italienischen Arbeiter und der gesamten internationalen Arbeiterklasse ist, also Teil eines Heeres, das auf dieser Ebene mächtiger ist nicht nur als der einzelne Meister oder der einzelne Boss, sondern stärker als die Gesamtheit der Unternehmer und die Regierung, die nur Ausdruck des Unternehmerinteresses ist - hier zeigt sich, was die Gewerkschaft ist. Und an diesem Punkt wird die Verbindung zwischen Delegierten und Gewerkschaft entscheidend. Nicht so sehr, weil wir sonst nur zu Revolten kommen, die zu keinen Ergebnissen führen und die im Arbeiter kein Bewußtsein entstehen lassen; die viel größere Gefahr liegt in der Tatsache, daß ohne organische Verbindung mit der Gewerkschaft die Kämpfe, die von der Basis ausgehen, einen korporativen Charakter annehmen und Lösungen anstreben, die einen Teil der Arbeiter gegenüber den anderen mit Privilegien ausstatten, die die Arbeiterklasse spalten. Diese Gefahr ist schon ziemlich aktuell, besonders in gewissen Bereichen der öffentlichen Bediensteten.
Wir wollen dieser Verbindung zwischen Delegierten und Gewerkschaften keinen allgemeinen, sondern einen einheitlichen Charakter geben; wir betrachten die Delegierten als eines der wichtigsten Instrumente zur Einheit, zur Schaffung der Gewerkschaftseinheit an der Basis, zur Infragestellung aller Kräfte in der Gewerkschaftsbewegung, die die gewerkschaftliche Einheit, welche sich im Kampf und in der demokratischen Beziehung zu den Arbeitern realisiert, nicht wollen. Die Delegierten, als Ausdruck aller Arbeiter in allen Abteilungen, wirken als permanentes Element zur Durchsetzung und Organisation der gewerkschaftlichen Einheit, für eine tiefgreifende Erneuerung aller gewerkschaftlichen Organisationen, angefangen mit der unseren. Wir sind eine heroische Gewerkschaftsorganisation, die harte und schwere Zeiten hinter sich hat. Wir haben das große Verdienst, durchgehalten zu haben, als wir noch wenige waren und isoliert, in den härtesten Momenten des Gegenangriffs der Unternehmer, im "kalten Krieg". Aber es genügt nicht, unsere verdiente Fahne hochzuhalten; wir müssen uns erneuern, vorwärts gehen; unsere Organisa-

tion muß in der Lage sein, alle Anstöße, die wir uns durch die Delegierten erhoffen, aufzunehmen und zu koordinieren; und wir müssen allen Gefahren gewachsen sein, die sich daraus ergeben.

Außerdem soll die Beziehung zwischen Delegierten und Gewerkschaft es uns ermöglichen, unsre Politik vollständig auszudrücken. Das heißt, daß im Rahmen dieser Beziehung von den Gewerkschaften eine Diskussion mit den Arbeitern eröffnet werden muß. Wir sind weder ein Resonanzboden noch eine Tafel, auf die man alles mögliche schreiben kann. Wir wollen eine Diskussion, denn wir wollen alle Daten aufnehmen, die von den Arbeitern und den Delegierten kommen, wir wollen die Arbeiter soweit bringen, daß sie alle Aspekte ihrer Situation aufnehmen, nicht nur die der Ausbeutungsbedingungen und der daraus resultierenden Forderungen, sondern die der Arbeiterklasse insgesamt und ihrer Beziehung zu Staat und Unternehmern. Wir wollen mit allen Arbeitern und Delegierten zusammen diese Faktoren, die in der Situation enthalten sind, reflektieren, einschließlich der strategischen und taktischen Momente und Notwendigkeiten. Die Gewerkschaft hat in dieser Beziehung auch den Mut, gegen den Strom zu schwimmen, einerseits wenn es gilt, Unternehmermanöver zurückzuweisen, auch wenn sie verlockend erscheinen, und andererseits wenn es zu kämpfen gilt. Deshalb sammelt in der Beziehung zwischen Arbeitern, Gewerkschaft und Delegierten die Gewerkschaft nicht nur alles auf, was von den Arbeitern kommt, sondern sie stellt, als Vereinigung aller Arbeiter, einen - selbstverständlich demokratischen - Diskussionszusammenhang her, um die Klasseneinheit zu erreichen. Letztlich entscheiden immer die Arbeiter.

GIAN PRIMO CELLA / BRUNO MANGHI
KRITISCHE ANALYSE DES QUALIFIKATIONSSYSTEMS
(1970)

1. Bedeutung der Qualifikation: Qualifikationen und Ungleichheiten

Wenn wir uns ganz allgemein die Frage stellen, was die berufliche Qualifikation bedeutet, was ihre Funktion ist, bemerken wir, daß sie ein vereinbarter oder von oben auferlegter (aber auf jeden Fall akzeptierter) Indikator ist, der eine Differenzierung bei der Bezahlung von Arbeitsleistung legitimiert. Hauptsächlich bei der Bezahlung, aber auch bei der Verteilung von Macht und Verantwortung innerhalb der Berufshierarchie. Die Qualifikation kann unter Umständen auch an sich als Belohnung betrachtet werden, aber auch in diesem Fall liegt ihr Wert mindestens entfernt in der Tatsache, daß höhere berufliche Einstufung tendenziell auch höhere Bezahlung einschließt. Es ist ziemlich selten, daß man Forderungen begegnet, die sich nur auf der Ebene des Prestiges halten, ohne auch gleichzeitig eine Forderung nach größerer Sicherheit, höherem Lohn oder größerer beruflicher Autonomie einzuschließen. Wenn also jedes System von Qualifikationen naturgemäß eine Stufenleiter von Differenzierungen ausdrückt, kommt man früher oder später bei einer Diskussion über Qualifikationen immer dazu, die Berechtigung von Differenzierungen zu diskutieren.
Warum müssen die Löhne differenziert werden? Sicher nicht deshalb, weil sie ein seltenes Gut sind. Seltenheit und Gleichheit sind in sich kein Widerspruch. Es wird behauptet, daß Unterschiede (=Ungleichheiten) notwendig sind, um die Selektion seltener Begabungen zu stimulieren, um ein befriedigendes Maß an Wettbewerb unter den Arbeitern zu schaffen. In Wirklichkeit schafft die Differenzierung der Löhne eine Hierarchie unter den abhängigen Arbeitern. Gerade dies ist ihre historische Funktion; denn der Egalitarismus im Produktionssystem würde sofort die anderen, quantitativ tiefergehenden Unterschiede im gesamten Gesellschaftssystem infragestellen. Die Verbindung zwischen Unterschieden im Produktionssystem und dem Fortbestehen der allgemeinen gesellschaftlichen Unterschiede ist im Bewußtsein klar vorhanden. Es ergibt sich daraus notwendig, daß diejenigen, die die Existenz einer fortbestehenden sozialen Schichtung akzeptieren (und nur Kriterien und Art der Schichtung diskutieren), auch bereit sind, die Notwendigkeit einer Differenzierung innerhalb des Betriebs zu vertreten.

Es wäre jedoch lächerlich, aus diesen einfachen Überlegungen abzuleiten, daß die Qualifikationen eine bewußte und boshafte Erfindung irgendwelcher Unternehmer seien. Das gegenwärtige Schema der Lohndifferenzierungen ist Ergebnis eines komplexen historischen Prozesses. Der moderne Industriebetrieb hat als Differenzierungskriterien Maßstäbe übernommen, die aus einem vorindustriellen System stammen (berufliche Geschicklichkeit) und übernimmt auch heute immer weiter Differenzierungsprinzipien, die sich außerhalb des Betriebes bilden (akademische Grade, Diplome). Im allgemeinen stellen wir fest, daß die relative Bewertung, die jeder, der eine bestimmte Arbeitsleistung erbringen kann (die Beziehung Arbeitsleistender-Arbeitsleistung kann manchmal direkt sein wie bei der job evaluation, manchmal indirekter wie im Fall des Diploms), durch die Gesellschaft erfährt, von der Seltenheit einer Fähigkeit ausgeht oder damit legitimiert wird. Die Grundbeziehung ist: je seltener, desto besser bezahlt. Wir wissen jedoch, daß, wenn eine Bewertung institutionalisiert und eine Qualifikation oder Kategorie geschaffen wird, die Lohnhöhe eine Zeitlang trotz abnehmender Seltenheit noch gleichbleiben kann.
Die drei Dimensionen der Qualifikation sind die folgenden: Mangel auf dem Arbeitsmarkt, typische hierarchische Prinzipien der Gesellschaft, praktische Unternehmerpolitik (alle eng miteinander verbunden). Der Mangel kann verschiedene Erscheinungsformen haben: a) eine schwer annehmbare Arbeit, da sie mühsam ist oder als unwürdig angesehen wird (aber im Verhältnis zu ihrer gesellschaftlichen Unterbewertung wird der, der sich bereitfindet, sie auszuführen, unterbezahlt); b) Seltenheit der für eine Leistung erforderlichen angeborenen Fähigkeiten (ein nicht häufiger Fall); c) Schwierigkeit, die erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben (der am meisten verbreitete Fall). Die Gesellschaft und das Produktionssystem versuchen im allgemeinen, mit dem Angebot der Nachfrage an qualifizierterer Arbeit nachzukommen. Aber es gibt immer Mangelsituationen. Man kann das technisch und politisch erklären. Der "technische" Standpunkt betont die ständige Veränderung der Nachfrage und andere organisatorische Schwierigkeiten. Vom politischen Standpunkt aus wird dagegen ziemlich deutlich, daß die Kanäle, die seltene Fähigkeiten hervorbringen, das heißt Quellen hoher Qualifikationen und Löhne, so strukturiert sind, daß der Seltenheitscharakter aufrechterhalten wird. Die Beweise dafür werden unübersehbar, wenn man von Managern und Akademikern spricht. Es ist offensichtlich ein Problem von relativen Ebenen und Unterschieden zwischen Angebot und

Nachfrage. Das ständige Mißverhältnis scheint notwendig, damit sich das hierarchische Herrschaftssystem verewigt, aber wenn es eine gewisse Grenze überschreitet, blockiert das zu große Mißverhältnis die Entwicklung der Produktivkräfte.
Mit der Seltenheit verbindet sich das Gewicht der allgemeinen gesellschaftlichen Kriterien außerhalb des Betriebes, die die Hierarchien festigen. Sie haben eine wichtige und teilweise von der Situation des Arbeitsmarktes unabhängige Rolle. Es genügt, sich das substantielle Privileg, das die Nicht-Handarbeit genießt, anzusehen. Schließlich entsprechen auch die Änderungen am Zuordnungssystem von Qualifikationen, die vom Unternehmer ausgehen, dem Prinzip der Seltenheit. Die Steigerung der Qualifikation auf Grund von Speichelleckerei oder, allgemeiner, Einfügung in die Interessen des Betriebes, bedeutet die Anerkennung von Eigenschaften, die gefragt, aber relativ selten sind. Die Zusammenhänge zwischen Schichtung in der Gesellschaft und Ungleichheit im Produktionssystem beweisen die Richtigkeit der These, die den Klassencharakter des Qualifikationssystems betont. Ziemlich schwierig bleibt es weiterhin, analytisch die Verbindungen herauszuarbeiten, die strukturellen Aspekte herauszufinden, um zu einer egalitären Strategie zu kommen, die historisch durchführbar und nicht nur einfach zu predigen ist.

2. Das System der Qualifikationen ist ein historischer Pakt

Nicht nur das relative Gewicht des Arbeitseinkommens im Verhältnis zum Gesamteinkommen, sondern auch die Verteilung innerhalb des Arbeitseinkommens kann man möglicherweise von Fall zu Fall als Ausdruck der Klassenbeziehungen betrachten. Es ist klar, daß jedes Qualifikationssystem nicht einfach von oben auferlegt ist, sondern daß es immer den Stempel der Arbeiterbewegung trägt. In dem Maß, in dem es Gültigkeit hat, drückt es einen historischen Pakt zwischen den herrschenden Klassen und den abhängigen Arbeitern aus. Denn die Arbeiterbewegung hat sich auf der historischen Szene nie geschlossen gezeigt (außer in ideologischen Abstraktionen, die manchmal auch nützlich waren), und wir sehen uns einer Reihe von historischen Kompromissen gegenüber zwischen egalitären Prinzipien und Verteidigung von erworbenen Privilegien. Man kann in der Geschichte der Bewegung gegenüber den Qualifikationen zwei Tendenzen annehmen.

Die erste, die an besondere Situationen gebunden ist, betrifft gewerkschaftliche Assoziationen, die Gruppen vertreten, welche stark nach Beruf oder Sektor differenziert sind. Sie haben zwei Gegner, die Unternehmer und die erdrückende Flut der Arbeitslosen und der Unterbeschäftigten. Es ist die Geschichte der trade-unions bis zum Ausbruch des "new-unionism" und die der nordamerikanischen AFL. Die zweite, allgemeinere, sieht in der Institutionalisierung der Qualifikation eine Bastion gegen das undiffenrenzierte Einstellen von Arbeitskräften, die nach Zeit bezahlt werden, auf der ausdrücklichen Basis des Existenzminimums. Es ist wahrscheinlich, daß die Qualifikationen und die Bewertung der Berufe eine Errungenschaft der Bewegung gegenüber einer Tendenz zur Nivellierung auf der untersten Ebene von Seiten der Unternehmer in der ersten Industrialisierungsphase gewesen sind. In diesem Sinn war der strukturierte Arbeitsmarkt zum Teil eine Verteidigungseinrichtung der Arbeiterklasse, das erste gesellschaftliche Produkt eines entstehenden Vertragsdenkens. Wenn wir uns den historischen Pakt ansehen, auf dessen Grundlage die Arbeiterbewegung ein hierarchisches System an den Produktionsstätten akzeptierte, finden wir auch Gründe für permanente Kämpfe zwischen Arbeitern und Unternehmern. Die hauptsächliche Spannung ergibt sich aus der Tatsache, daß der Standpunkt des Unternehmers objektivistisch ist, also die Leistung losgelöst von dem, der sie erbringt, bewertet, während der Standpunkt des Arbeiters dazu tendiert, die Qualifikation (d.h. die Fähigkeit) zu verteidigen, die sich der Arbeiter erworben hat. Der eine akzeptiert die Qualifikation nur, wenn sie sich in Leistung ausdrückt, die anderen wollen sie für das ganze Arbeitsleben festhalten.

Daher wird den Untermehmern vorgeworfen, daß sie dequalifizieren, wenn sie die Qualität der Leistung nicht anerkennen oder die Arbeiter nach einer gewissen Zeit zu weniger qualifizierten Arbeiten zwingen. Aber die Vorstellung der herrschenden Klasse und die der Unterworfenen haben eins gemeinsam: man bezieht sich nicht auf den Menschen als Wert, der so ausgedrückt, immer egalitär ist, sondern man mißt und wertet einige Charakteristika die sich der Mensch erworben hat oder die ihm angeboren sind, und die Maßeinheit wird aus der hierarchischen Leistungsskala bezogen (die je nach Art der Arbeitsteilung mehr oder weniger wichtig ist).

3. Krise des historischen Paktes

Das, was wir bequemerweise als historischen Pakt bezeichnet haben, kann man nicht einfach als Ausdruck der politischen Rückständigkeit oder der Schwäche der Bewegung ansehen. Er konnte sich auch halten, weil er einer nicht geringen Zahl von Arbeitern einige begrenzte, aber historisch wichtige Vorteile bot. Es ist ja bekannt, daß eine hierarchische Stufenleiter leichter akzeptiert wird, wenn sich für den, der sich auf den unteren Stufen befindet, die Möglichkeit bietet, auf höhere Stufen aufzusteigen mit Hilfe (wenn auch nicht ausschließlich) der Akkumulation von Erfahrungen und Fähigkeiten. Die Logik des Berufes erlaubte es nicht wenigen Arbeitern, mit der Zeit solche berufliche Fähigkeiten zu erwerben, daß sie wesentlich höhere Löhne hatten als am Anfang.
Es ist offensichtlich, daß die Logik des Berufes (oder vielmehr dessen, was wir Beruf nennen, was aber etwas ganz anderes und viel begrenzteres ist als der traditionelle Beruf, der seiner Definition nach aufgehört hat zu bestehen, als der Lohnarbeiter geboren wurde und die historische Periode der Manufaktur abgeschlossen war) nur unter bestimmten strukturellen, technologischen und organisatorischen Bedingungen bestehen kann. Die Intensivierung der Arbeitsteilung, der Druck der technologischen Entwicklung, die einen großen Teil der früher erforderlichen beruflichen Fähigkeiten überflüssig oder mindestens unwichtig gemacht haben, die Spezialisierung nicht in der beruflichen Funktion, sondern in der Parzellierung und der Wiederholung der Handgriffe, das alles sind inzwischen wohlbekannte Phänomene, die seit Jahrzehnten in der Manufakturindustrie mit Massenproduktion, in zunehmendem Maße auftraten.
Die Arbeiterklasse hat den Irrtum begangen, an eine immer und in jedem Fall positive Wechselbeziehung zwischen technologischem Fortschritt und beruflicher Qualifikation im traditionellen Sinne zu glauben, zum Beispiel mit der Behauptung, daß "es heute keine Zweifel mehr gibt über das Resultat einer Analyse, die, wenn auch unterschiedlich durchgeführt, doch verschiedene Kräfte zu dem einhelligen Urteil gebracht hat, daß der Prozeß immer höherer Qualifizierung mit dem technologischen Fortschritt in Verbindung stehe" (1). Doch in dieser Analyse hat man die Einflüsse der kapitalistischen Arbeitsteilung auf die Qualifikationen vergessen.
Das Modell der positiven Wechselbeziehungen zwischen technischer Entwicklung und Arbeitsentwicklung würde sich nur bestätigen, wenn die Arbeitsteilung unverändert bliebe. In diesem Fall würde

z.B. das Individuum, das einer Maschine zugeordnet ist, die immer weiter technisch perfektioniert wird, und das mit ihr in allen möglichen Arbeitsbeziehungen steht (Bedienung, Regulierung, Instandhaltung usw.), sicher viel mehr lernen und die eigene berufliche Qualifikation verbessern. Und dies trifft auch tatsächlich auf den Gesamtarbeiter, auf die Gesamtorganisation der Arbeit zu. Aber es trifft nicht notwendigerweise auch auf den einzelnen Arbeiter zu, der je nach der Gruppenstruktur und seiner Arbeitssituation ganz unterschiedlich betroffen sein kann. Diese positive Wechselbeziehung besteht in der Phase der Mechanisierung nicht, und es ist problematisch, wenn sie sich in der Automatisierungsphase, besonders an deren Anfang, herstellt ohne radikale Umwandlungen in der Organisation der Arbeit. Der Angriff der Unternehmer auf die berufliche Qualifikation konnte so nicht wegen einer mangelnden Anwendung des Systems der beruflichen Ausbildungsstufen (das aber vom Unternehmer abgelehnt worden war, als es der strukturellen Realität der Industrieproduktion entsprach), sondern eben gerade aufgrund seiner Anwendung durchgeführt werden. Wie richtig bemerkt worden ist: "Die Betriebsleitungen haben das Qualifikationssystem nicht umgedreht, sie haben es einfach auf die neuen Bedingungen übertragen, als es sich dazu eignete, die Löhne auf der Ebene der Dequalifikation der Arbeit anzugreifen" (2).

Es handelt sich also, auf traditionelle Weise ausgedrückt, um eine Dequalifikation der Fabrikarbeit und der Arbeit der Angestellten in den Übergangsphasen der technologischen Entwicklung. Was die italienische Manufakturindustrie angeht, hat man sogar negative Wechselbeziehungen zwischen Produktivität und den qualitativen Veränderungen der Arbeitskraft festgestellt (3). Diese Tendenz bestätigt sich, wenn man Daten untersucht, die sich auf die Entwicklung der Arbeitskraft in der lombardischen Region beziehen. Wie die Untersuchung, die von der ILSES in der Lombardei durchgeführt worden ist, gezeigt hat, handelte es sich um einen "ganz klaren Prozeß der Verminderung der Durchschnittsqualifikation bei Fabrikarbeitern". Von 1951 bis 1961 ist nämlich die Zahl der spezialisierten, der Facharbeiter und der angelernten Arbeiter von 50,7% auf 43,3% gesunken und die der ungelernten Arbeiter von 32% auf 34% gestiegen. Dieser Prozeß wird bei den Frauen noch deutlicher (die Zahl der spezialisierten und der Facharbeiterinnen sinkt von 55,5% auf 39,9%, und die Zahl der ungelernten steigt von 28,9% auf 35,6%).
Im großen und ganzen handelt es sich dabei um die Krise der tra-

ditionellen Karriere des Facharbeiters, da man eine allgemeine Zunahme von spezialisierten und angelernten Arbeitern feststellen kann (1951 in der Lombardei 13,4%, 1961 14,2%, 1951 in der Provinz Mailand 14,6% , 1961 15% und 1966 18,3%), aber andererseits läßt sich auch eine starke Abnahme der Kategorie des Facharbeiters feststellen, also der Kategorie, die der zentrale Punkt jeder Arbeiterlaufbahn und die obligatorische Durchgangsstation zum spezialisierten Arbeiter war (die Facharbeiter zählten 1951 in der Lombardei 37,3%, 1961 29,7%; in der Provinz Mailand 1951 33,2%, 1961 26,9% und 1966 22,2%).

Das Anwachsen der Kategorie der spezialisierten Arbeiter scheint anzudeuten, daß es minderheitliche Kategorien gibt, die von der Modernisierung der Anlagen und Produktionstechniken profitieren ; andererseits deuten die anderen Veränderungen an, daß sich "eine Schicht der halbqualifizierten Arbeit abzeichnet", die die traditionellen Kategorien der gemeinen Arbeiter und der Facharbeiter einschließt.
Diese Schicht bildet wahrscheinlich das, was man den "industriellen Arbeitsmarkt" nennt (industrial labor market), d.h. den Markt der halbqualifizierten Arbeiter, der "Angelernten an Maschine und Werkbank". Der Zugang zu diesen Kategorien kommt hauptsächlich durch Beförderung zustande und beinhaltet keine Akkumulation an besonderer Arbeitserfahrung und auch keine substanzielle Änderung der Handgriffe oder einen qualitativen Sprung in der Arbeit, sondern vielmehr die Anerkennung des Alters und der Erfahrungen, die man in einem einzigen Unternehmen gesammelt hat (4).
Diese Transformationen haben objektiv die Arbeiter- und Angestelltenhierarchie abgeflacht, zugunsten einer überwiegenden Schicht von Arbeitern. Die Möglichkeiten einer "Karriere" verschwinden entweder völlig oder werden rein formal. Wenn man weiterhin auf der Ebene von traditionellen Qualifikationskategorien argumentiert, wird man daran gehindert, die Substanz dieser Veränderungen zu begreifen und eine Linie für Forderungen zu finden, mit der man sie bekämpfen kann. Die Entstehung des Massenmarktes, die Neuorganisation der Arbeit, bei der die quantitativen Aspekte der Arbeitsleistung betont werden, werfen die vorteilhaften Bedingungen um, auf die der historische Pakt über die Qualifikationen gestützt war.
Heute werden weniger die erworbenen Fähigkeiten des Arbeiters (des Großteils der Arbeiter) ausgebeutet, dafür immer mehr primäre Haltungen, die nicht beruflich erfaßbar sind, wie psychische Widerstandsfähigkeit, Reflexe, die Fähigkeit zu psychomotorischer Koordination. Das ist der typische Gebrauch der Arbeitskraft in der Phase der intensiven Mechanisierung. Wenn wir zu all dem

noch die Tatsache hinzufügen, daß nicht zufällig die Gewerkschaftsbewegung eine Massenvertretung anstrebt, wird uns sofort die Tragweite, die Dringlichkeit und auch die Lebenswichtigkeit der Diskussion im Inneren der Bewegung klar.
Aus den strukturellen Widersprüchen und der Dynamik des politischen Bewußtseins entsteht eine neue Betrachtungsweise des arbeitenden Menschen. Man tendiert dazu, ganz allgemein, aber mit utopischer Kraft, die Betrachtungsweise des Menschen zu erweitern und ihn nicht mehr in der Leistung aufgehen zu sehen, weder momentan (wie der Unternehmer) noch beständig (wie in der alten Bewegung). Man versucht in der neuen Anschauungsweise mehr die Tatsache zu bewerten, daß er täglich acht Stunden (plus Fahrzeit) in der Produktion verbringt und das diese acht Stunden für die meisten einen Abnutzungsprozeß ihres"Gebrauchswertes" bedeuten, als die Tatsache, daß er bestimmte Bewegungen durchführt, eine bestimmte Anzahl von Stücken produziert und bestimmte Kontrollen durchführt. Andererseits versuchen die, die wir einfachheitshalber Unternehmer nennen, entweder die Berufshierarchie aufrechtzuerhalten (die nur einer verschwindenden Minderheit einen Aufstieg erlaubt), oder sie fahren fort mit der Objektivierung der Bewertungen bezogen auf die Leistung und nicht auf die Arbeit. Wenn man sich noch all die Fragen vorhält, die bei der zukünftigen Entwicklung der Produktionsorganisation offenbleiben (die zum großen Teil von den Klassenbeziehungen abhängen), können wir sagen, daß wir es heute nicht mit einem Zusammenstoß zwischen zwei verschiedenen Hierarchievorschlägen zu tun haben, sondern vielmehr mit einem Zusammenstoß zwischen einem Hierarchievorschlag und einem tendenziell egalitären Vorschlag.

4. Die Einstellung der Gewerkschaftsbewegung in der Frage der Qualifikation

In den letzten Jahren gab es innerhalb und außerhalb der Gewerkschaftsbewegung zahlreiche Vorschläge für eine Neuformulierung des Problems der beruflichen Qualifikation. Dieser Fülle von Vorschlägen, von denen einige als Forderungen ausgearbeitet und formuliert waren, andere von nicht mehr übersehbaren Notwendigkeiten der Massenbewegung diktiert waren, ist keine ebenso detaillierte und differenzierte Verhandlungstätigkeit gefolgt. Ihr fehlen in Bezug auf die berufliche Qualifikation immer noch anleitende Erfahrungen, sowohl auf der qualitativen als auch auf der quantitativen Ebene.

aber in dem Augenblick, in dem man von einem allgemeinen Kulturniveau spricht, spricht man ein Kriterium an, daß seiner Natur nach egalitär ist und deshalb eine Klassifizierung in Qualifikationen nicht dulden dürfte. Wenn man dann noch die Anerkennung einer formal-schulischen Bildung damit meint, ist es sicher richtig, auch diese vom Unternehmer zu verlangen; aber wenn man die Bildung einer Qualifikationshierarchie im Auge behält, gilt auch hier das, was wir oben über den Klassencharakter des Seltenheitsprinzips gesagt haben. Andererseits kann man keine Klassifizierung der Fabrikarbeit auf der Ebene der Schulbildung rechtfertigen, da es in diesem Punkt unter den verschiedenen Arbeiterkategorien keine grossen Unterschiede gibt (zum Beispiel wurde in der ILSES-Untersuchung in der Lombardei herausgefunden, daß die Volksschulbildung für alle Arbeiterkategorien Modus * sei, und daß der Unterschied zwischen spezialisiertem Arbeiter und Facharbeiter in der Ausbildungsdauer nur 0,2 Jahre beträgt). Der größte Sprung liegt zwischen dem Durchschnittsniveau des Arbeiters und dem des Angestellten (Angestellte der II. und III. Kategorie 3 Jahre Ausbildungsdauer), aber wenn man das akzeptiert, würde man die unannehmbare Unterscheidung zwischen Hand- und Kopfarbeit wieder einführen.

c) Eine umfassende Neuqualifikation abwarten, die die Automationsprozesse mit sich bringen

Wir haben diese Möglichkeit schon in der unter Anm. 1 zitierten Erklärung angedeutet. Andererseits ist die Frage des Einflusses der Automation auf die Arbeitsteilung und die berufliche Qualifikation äußerst umstritten. Die uns bekannten Daten weisen oft in sich widersprüchliche Tendenzen auf. Die Interpretationen gehen bekanntlich vom pessimistischen Extrem (z.B. Pollock) zum optimistischen (Richta). Eins ist jedoch sicher, daß der Beginn der Automationsprozesse in den meisten Fällen nicht eine tendenzielle Abkehr von der Phase der fortgeschrittensten Mechanisierung bedeuten wird, sondern er kann einige ihrer negativen Aspekte in verstärkter Form reproduzieren.

Was ebenfalls sicher ist: die kapitalistischen Produktionsverhältnisse werden es nicht so einfach dazu kommen lassen, daß sich "befreiende" Technologien durchsetzen, die die traditionelle Arbeitsteilung unterlaufen. Außerdem werden auch im günstigsten Fall unter den Arbeitskräften selbst schwerwiegende Widersprüche vorhanden bleiben, wie zum Beispiel zwischen denen, die die Arbeit projektieren, und denen, die sie nur überwachen, zwischen denen, die in technologisch fortgeschritteneren Sektoren arbeiten, und denen, die von den führenden Produktionssektoren ausgeschlossen sind, usw. All das

* statistisch: häufigster Wert

bedeutet, daß die Arbeiterbewegung auf keinen Fall eine abwartende oder, was noch schlimmer wäre, eine Verzichthaltung einnehmen darf, wenn es um die Entwicklung der Produktivkräfte geht, sondern daß sie in Aktion treten muß, um immer größere Kontrollmöglichkeiten zu erhalten.

d) Eine vorläufige Unterscheidung auf dem Weg zur Gleichheit

Um irgendeine Politik über die beruflichen Qualifikationen durchzusetzen, muß man ganz realistisch einen Unterschied machen zwischen Arbeiten, bei denen eine tatsächliche Akkumulation von Erfahrungen und Fähigkeiten möglich ist (typisch für die Sektoren, in denen eine Arbeiterlaufbahn noch vorstellbar ist) und Arbeiten, bei denen diese Akkumulation überhaupt nicht möglich ist und die nicht Teil einer Laufbahn sind, bei der man auf einer Stufenleiter von beruflichen Graden aufsteigen kann.

Eine Politik der beruflichen Qualifikationen, die auf einem ausgearbeiteten Qualifikationssystem aufbaut und von der Arbeiterbewegung getragen wird, ist historisch nur berechtigt, wenn sie auf eine wirkliche Arbeiterlaufbahn bezogen ist. Sie ist jedoch unannehmbar, wenn diese Laufbahn verschwindet und sich in eine Reihe von formalen Kategorien verwandelt, deren Entfernung voneinander entweder unüberbrückbar ist oder nur zufällig besteht oder das Produkt bestimmter Machtverhältnisse oder Übereinkommen ist.

Daher stellt sich das Problem, die Kategorien zu vermindern, in den Produktionsbereichen, in denen eine wirkliche Arbeiterlaufbahn noch möglich ist, weniger direkt. Hier stellt sich dagegen die Frage der Arbeiterkontrolle über das Sich-entwickeln der Laufbahn. Die Gewerkschaft kann es z.B. billigen, daß einem jungen, neu eingestellten Arbeiter eine niedrige Qualifikation zugeschrieben wird, aber nur, wenn gewährleistet ist, daß er in kurzer Zeit wenn nicht die ganze, so doch einen großen Teil der Laufbahn durchlaufen wird. In diesen Bereichen müßte eine Politik der beruflichen Qualifikation hauptsächlich auf zwei Elementen aufbauen: 1) vertraglich gesicherte Laufbahn und berufliche Bildung, mit dem Ziel, mit fortschreitendem Alter eine echte Kontrolle der Möglichkeiten zum Durchlaufen einer beruflichen Stufenleiter zu garantieren; 2) vertragliche Festlegung der Personallisten, um die traditionelle Unternehmerpolitik der Diskriminierung und Aberkennung des Rechts auf Bezahlung für erworbene berufliche Fähigkeiten zu unterbinden. Aber ganz sicher sind dies nicht mehr die typischen Sektoren der modernen Manufakturindustrie mit Massenproduktion. Die typischen Sektoren

sind die, in denen die fortgeschrittene Mechanisierung vorherrscht, mit dem daraus sich ergebenden Effekt der Parzellierung und der Wiederholung bei der großen Mehrheit der Arbeiten. In diesen Sektoren besteht der grundlegende Unterschied zwischen der großen Masse der Maschinenarbeiter, deren Arbeit keine Möglichkeit zur Akkumulation von Berufserfahrungen läßt, und der kleinen Minderheit der in der Wartung und Einrichtung Tätigen, für die diese Möglichkeit noch existiert.
Wenn man weiter für diese große Masse der Arbeiter von Qualifikationsgraden spricht, die mehr oder weniger genau abstufbar sind, heißt das, daß man außerordentlich abstrakt bleibt und daß man die reine Anreizfunktion, die der Fächer der Kategorien unter den in der Massenproduktion Tätigen hat, verkennt.
Aus den vorhandenen Daten über die vertikale Mobilität der Arbeiter kann man ersehen, wohin es mit der traditionellen Arbeiterlaufbahn gekommen ist (wenn man übrigens je von echten, wirklichen Laufbahnen sprechen konnte). Man kann wiederum aus der Lombardei-Untersuchung feststellen, daß die Mobilität der Arbeiter von einer Kategorie zur anderen nicht gerade außergewöhnlich groß ist, und daß praktisch eine große Kluft zwischen den Arbeiter- und Angestelltenkategorien besteht. Von 1958 bis 1968 haben 51% der gemeinen Arbeiter, 57% der Facharbeiter und 56% der spezialisierten Arbeiter keinen Gebrauch gemacht vom Übergang aus einer Kategorie in die andere. Andererseits zeigt sich unter den Arbeitern eine Form der Mobilität nach unten. In den genannten Jahren war eine Bewegung von etwa 10-20% der Facharbeiter in die Kategorie der gemeinen Arbeiter zu verzeichnen. Diese Dequalifikation der Arbeiter vollzieht sich vor allem in Großbetrieben; in Betrieben mit über 1ooo Lohnabhängigen steigt der Prozentsatz derer, die aus höheren Kategorien kommen, auf 38,1% an! Man sieht hier eine "Kreislaufbewegung"der gemeinen Arbeiter und der Facharbeiter: der "Maschinenarbeiter, der von einer Firma zur anderen wechselt, kann seine Qualifikation anerkannt bekommen und er kann auch, ohne daß seine Tätigkeit sich wirklich ändert, zum einfachen Arbeiter deklassiert werden" (ILSES-Untersuchung, S.125). Die Qualifikation wird hier zu einem rein formalen, wenn nicht sogar zufälligen Element.
In diesen Produktionssituationen mit hoher Mechanisierung kann die realistischste Lösung, die nicht nur der technologisch-organisatorischen Struktur dieser Phase am besten gerecht wird, sondern die auch gegen die diskriminierende Unternehmerpolitik vorgeht, indem sie gegen die Antriebs- und Integrationsfunktion der beruflichen

Qualifikation kämpft, nur die sein, eine drastische Reduzierung der Qualifikationsstufen herbeizuführen und einen Aufstieg all derer, die sich in den unteren Qualifikationen befinden. Es scheint möglich, zwei Qualifikationsebenen vorzuschlagen: In der ersten (der der spezialisierten Arbeiter) befinden sich alle, die in der Wartung und Einrichtung tätig sind. In der zweiten (der der Facharbeiter) befinden sich alle in der Produktion, ganz gleich an welchem Punkt, Tätigen. Spezialisierte Arbeiter kann als Kategorie auch für Bandarbeiter in bestimmten Situationen zutreffen. Die Verträge und die Arbeiterkontrolle müssen eine strenge Regelung der Übergangszeiten von einer Kategorie in die andere festlegen.

e) Sofortiger Egalitarismus

Dies ist ein typischer Vorschlag von Gruppen, die außerhalb oder am Rande der Arbeiterbewegung tätig sind. Man muß ihn nicht so sehr wegen seines utopischen Charakters kritisieren, sondern vor allem deshalb, weil er bewußt völlig an der technologisch-organisatorischen Wirklichkeit der Industriebetriebe mit Massenproduktion vorbeigeht. Dieser Vorschlag kommt zu weit von außerhalb der Produktionsstätten, um kurzfristig konkrete Anwendungsmöglichkeiten zu bieten.

Die Schlußfolgerung fällt also zugunsten des Vorschlags d) aus (vorläufige Unterscheidung auf dem Weg zur Gleichheit). Man kann deshalb zwei Arbeiterkategorien annehmen, die in der Bewertung mit den (nicht mehr als drei) Kategorien der Angestellten eng verbunden sind. Es ist im übrigen ziemlich nutzlos, aus dem Stegreif neue Abstufungen der beruflichen Grade vorzuschlagen. Wenn die Grundprinzipien festgelegt sind, die die Forderungen der ganzen Bewegung politisch einigen, wird man erst nach einer Untersuchung am Arbeitsplatz diese Vorschläge konkretisieren können. In dieser Untersuchung müssen auch einige Absurditäten des gegenwärtigen Qualifikationssystems aufgezeigt werden mit dem Ziel ihrer Überwindung: eine davon ist zum Beispiel die strenge Unterscheidung nach Arbeiter- und Angestelltenkategorien.

5. Wo das Problem seine Antwort findet

In einem anderen Papier (in "Dibattito Sindacale, Nr.5, 1969, A.d.R.) schrieben wir, daß die Gewerkschaft, um die Lage der Arbeiter zu verändern, "gleichzeitig von zwei Ebenen ausgehen müsse, nämlich von der strukturellen Ebene (Technologie und Orga-

Arbeitsgängen nicht mehr herabgesetzt werden (dies liegt nämlich den meisten Unternehmervorschlägen für job enlargement zugrunde, denn ihnen liegt daran, die zu häufig auftretenden "toten Zeiten" am Band auszufüllen); es muß gegen die Wiedereinführung einer Reihe von beruflichen Graden angekämpft werden, denn die Neuaufteilung der Arbeitsgänge darf weder eine Rückkehr zur Vergangenheit sein noch ein Schritt weg von den egalitären Errungenschaften, die zunächst nicht so sehr durch den einzelnen Arbeiter als durch den Gesamtarbeiter errungen worden sind.

6. Die Grenzen und Risiken der gegenwärtigen Tendenz zum Egalitarismus

Wir glauben, daß die egalitäre Tendenz, die sich in der Bewegung zeigt, nicht vorübergehend ist, denn das Einnehmen eines umfassenden humanen Standpunkts entspricht einerseits der neuen Wirklichkeit der Ausbeutungsformen, andererseits dem daraus folgenden Wachsen des politischen Bewußtseins. Aber es ist wichtig, vorher einige Mißverständnisse zu beseitigen. Es wäre illusorisch zu glauben, daß man die Unterschiede bei der Einkommensverteilung in den einzelnen Produktionsstätten verringern oder beseitigen könnte, ohne die oft viel größeren Unterschiede zwischen einzelnen Betrieben und einzelnen Sektoren aufzugreifen.
Zweitens darf man nicht vergessen, daß der egalitäre Druck in der Fabrik seine volle Bedeutung erst in dem Maß erlangt, in dem er auch die allgemeine soziale Schichtung angreift. Um es ein wenig demagogisch auszudrücken: es wäre paradox, eine Gleichheit zwischen den Ausgebeuteten erreichen zu wollen, wenn sie nicht zu einer unmittelbaren Vorstufe wird im Kampf für die allgemeine Gleichheit, also für die Abschaffung der Ausbeutung.
In unserem Sinn schafft die drastische Reduzierung der Qualifikationsstufen als Zwischenziel ein Ungleichgewicht, das den Kampf gegen alle Formen der Teilung und Arbeitsorganisation vorbereitet. Eine allgemeine Forderung der "sofortigen Abschaffung der Qualifikationen" dagegen kann taktisch falsch sein und ist gefährlich, weil sie Spaltungen unter den Arbeitern schafft, die grundsätzlich noch eine hierarchische Vorstellung vom Betrieb haben. Die hierarchische Vorstellung vom Produktionssystem kann nur in Krise geraten, wenn die Arbeiter sich darüber klarwerden, daß Organisation und Technologie die Arbeit gemäß einer Logik teilen, die nicht "technisch" ist und nicht neutral, sondern die sich auf eindeutige Klasseninteressen gründet.

7. Die Werte, die auf dem Spiel stehen

Es muß uns ganz klar sein, daß die egalitäre Tendenz am Ende einige Grundwerte der Industriegesellschaft in Frage stellen wird. Vor allem das Leistungsprinzip, nach dem jeder grundsätzlich nicht nach dem bewertet wird, was er ist (ein Mensch mit Bedürfnissen), sondern nach dem, was er tut. Man kommt langsam dahinter, daß das Leistungsprinzip wirklich einen Klassencharakter trägt, nämlich von dem Moment an, in dem die Bewertungskriterien immer mehr einer Diskriminierungslogik entsprechen. Aber es ist unter den Arbeitern selbst in fast allen Industriegesellschaften dominierend, außer in einigen besonderen Momenten der Einheit im Kampf. Deshalb verlangt die egalitäre Linie eine äußerst schwierige und groß angelegte politische Arbeit.

Man muß die Hierarchien ablehnen, die das System aufgebaut hat, ohne jedoch in eine utopistische Predigerei zu verfallen, ohne die strukturellen Widersprüche im Produktionssystem zu vergessen. Die Gewerkschaft allein kann diese ganze Arbeit nicht leisten. Aber sie ist ein wichtiges Moment. Es genügt, an die politische Bedeutung von Bewertungskriterien zu denken, die auf der Arbeitszeit, dem Alter, den Bedürfnissen usw. aufbauen. Im übrigen ist es ganz klar, daß eine egalitäre Perspektive eine radikale Überwindung des Arbeitsmarktes voraussetzt und die Zerstörung mancher Institutionen; beispielsweise muß die von der Arbeit getrennte Ausbildung als Institution zerstört und durch die Einführung der permanenten Erziehung ersetzt werden. Diese Perspektive wird ganz klar zu einer Auseinandersetzung mit dem System führen. Vom Egalitarismus bei der Einkommensverteilung bis zur Verweigerung der entfremdenden Arbeit ist der Schritt zwar logisch kurz, aber politisch sehr kompliziert.

Der Sinn dieser Überlegung liegt hauptsächlich in der Erkenntnis, daß die Unterschiede bei der Einkommensverteilung ihren Ursprung in der Arbeitsteilung haben. Jede egalitäre Erfahrung auf der Ebene der Einkommensverteilung ist vorübergehend oder falsch, wenn sie nicht eine Übergangsphase zum Kampf gegen die Arbeitsteilung darstellt. Wenn man gegen die Kriterien vorgeht, die festlegen, daß diese Arbeit mehr wert sei als jene, bedeutet das eine Intervention gegen die Hierarchie der Verantwortlichkeiten und der Aufgaben im Produktionssystem. Wenn man die Schichtung der Arbeitskräfte ablehnt, bedeutet das eine Auseinandersetzung mit den gegenwärtigen Formen der Arbeitsaufteilung und im Endeffekt die Übernahme der Technologie und der Organisation durch die Untergeordneten. Rotation wie auch Laufbahn sind nur ungenügende und zeit-

lich begrenzte Antworten, auch wenn die Bewegung heute nicht in der Lage ist, eine Alternativform für das Produktionssystem vorzuschlagen. Wahrscheinlich wird sich erst aus dem Kampf gegen die Ungleichheit ein Alternativmodell zur Fabrik, also auch zum Gesellschaftssystem entwickeln.

Anmerkungen

(1) Documento dell 'Ufficio sindacale FIOM, 1967
(2) R. Stefanelli, Inchiesta sui salari, Bari 1969
(3) N. Cacace und P. Gardin, Produttivita e progresso tecnico, Mailand 1968
(4) G. Barile und M. Paci, La qualificazione del lavoro nell' industria lombarda, ILSES, Mailand 1969
(5) Documento FIOM, a.a.O., p. 9
(6) Vgl. dazu: Dibattito sindacale, no.5, 1969
(7) S. Garavini, Scuola e qualifica, in: Nuova generazione, 20. November 1969

REDAKTIONSKOLLEKTIV GEWERKSCHAFTEN DER ZEITSCHRIFT "PROBLEME DES KLASSENKAMPFS"*

ÖKONOMISCHE ENTWICKLUNG, GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG UND KLASSENEINHEIT IN ITALIEN

Zu einigen zentralen Fragen in den vorliegenden Texten

1. Die rezeption der italienischen Klassenbewegung hat sich innerhalb der nicht zur DKP sich zählenden Linken in Westdeutschland wesentlich auf die spontanen Kämpfe in den großen Betrieben Norditaliens beschränkt. Als großartiges Aufbrechen eines kämpferischen Klassenbewußtseins, das die Grenzen der traditionellen Arbeiterorganisationen sprengte und den unmittelbaren Weg zur Umwälzung der bestehenden kapitalistischen Gesellschaft aufzeigte, traten diese Kämpfe in das Bewußtsein der westdeutschen studentischen Linken. Die offensichtlich führende Rolle, die Organisationen wie Lotta Continua und Potere Operaio dabei bei den Auseinandersetzungen in einigen zentralen Betrieben spielten, schien den Weg einer möglichen Verbindung zwischen Intelligenz und Klassenbewegung in einer neuen revolutionären Organisation aufzuzeigen und damit der zeitlich parallel sich entwickelnden westdeutschen Studentenbewegung die Perspektive einer "proletarischen Wende" zu eröffnen. Die antigewerkschaftliche Position dieser Gruppen kam solchen Positionen in der Studentenbewegung entgegen, welche in der "Gewerkschaftsbürokratie" die wesentliche Schranke der Entwicklung von Klassenbewußtsein und Klassenkampf sahen. Schien doch in Italien die Arbeiterklasse wie ein Phönix aus der Asche aufzusteigen, gereinigt von den Narben, die ihr die Existenz in der bürgerlichen Gesellschaft schlug, als reine Verkörperung des revolutionären Willens, Reformismus, Revisionismus und bürgerliche Ideologie überhaupt auf den Kehrichthaufen der Geschichte kehrend. Der weitere Gang der Entwicklung in Italien mußte demgegenüber als Sündenfall erscheinen: der neue Aufschwung der Gewerkschaftsbewegung, die Integration der Delegiertenräte in die Gewerkschaften als Basis der tendenziellen Vereinigung der verschiedenen Verbände (CGIL, CISL, UIL), der Niedergang von Lotta Continua und Potere Operaio (von selbsternannten studentischen Kaderparteien ganz zu schweigen!); all dies wurde als Indiz dafür genommen, daß es den der Bourgeoisie verpflichteten traditionellen Organisationen der Arbeiter (wieder einmal) gelungen war, ihre Kontrolle über die revolutionäre Klasse wiederzuerlangen (1).

So ist es kein Zufall, daß bisher in der Bundesrepublik keine Analysen zur italienischen Gewerkschaftsbewegung vorliegen. Auch die Veröffentlichungen des IMSF (2) und die Arbeit von Albers/Goldschmidt/Oehlke über die Klassenkämpfe in Westeuropa (3) füllen diese Lücke nicht, da sie sich nur mit

---

*) hier: Jürgen Hoffmann und Christel Neusüß

der Entwicklung seit 1967 befassen und lediglich beschreibend oder aber politisch verkürzt analysierend auf die Probleme der Klassenbewegung in Italien eingehen. Die Asche, aus der der Phönix stieg, blieb weitgehend unbekannt! Der Zusammenhang von Entwicklung des Kapitals in Italien, Festigung der Machtpositionen der bürgerlichen Klasse in der Rekonstruktionsperiode, Niederlagen der Arbeiterorganisationen und Schwächung der Gewerkschaft durch Spaltung, deren Versuche zur Rückeroberung von Machtpositionen gegenüber dem Kapital: dieser historische Zusammenhang, aus dem heraus erst die heftig aufbrechenden Klassenkämpfe seit 1967 zu erklären sind, muß allerdings notwendigerweise für diejenigen ohne Bedeutung bleiben, die den revolutionären Umwandlungsprozeß der bürgerlichen Gesellschaft lediglich als heroischen Akt der revolutionären Klasse sich vorstellen können. Wird der revolutionäre Prozeß als bloßer politischer Akt der fertig vorgefundenen revolutionären Klasse verstanden, können natürlich historisch entwickelte Probleme der sich herausbildenden Arbeiterklasse, der Vereinheitlichung und der Entwicklung von Klassenbewußtsein und politischer Potenz überhaupt nicht mehr begriffen werden; die sich in diesem Prozeß artikulierenden Vertreter der Arbeiterklasse werden, sofern sie für die Probleme des täglichen Kleinkrieges gegen das Kapital nicht die revolutionären Lösungen schlechthin anbieten, als reformistisch, revisionistisch und dergleichen mehr abgetan. Die Einheit der Arbeiterklasse, die Einsicht des Proletariats in die Notwendigkeit der Umwälzung der Produktionsverhältnisse sind solchen Positionen nicht mehr Ergebnis eines langen revolutionären Prozesses, sondern Voraussetzung desselben.

Die vorstehenden Texte sind selbst Teil der italienischen Gewerkschaftsbewegung und Ausdruck ihrer Entwicklung und ihrer Probleme. In ihnen lassen sich die langwierigen Lernprozesse nachzeichnen, die die Gewerkschaften in den verschiedenen Phasen der Klassenkämpfe machten, wie auch in ihnen die Grenzen gewerkschaftlicher Organisationen (die jeweils nach dem Maße der Entwicklung der gesellschaftlichen Konflikte weiter oder enger gezogen sind) in der Auseinandersetzung mit dem Kapital und dem bürgerlichen Staat sichtbar werden. Wir fühlen uns allerdings außerstande, eine präzise theoretische und historische Interpretation der vorliegenden Texte zu geben. Einmal sind die zur Verfügung stehenden (zumindest die deutschsprachigen) marxistischen Analysen der Entwicklung des italienischen Kapitals in der Nachkriegszeit selbst äußerst dürr. Soweit vorhanden, bewegen sich die Analysen selbst auf der Oberfläche (etwa in keynesianischen Kategorien der Angebots- und der Nachfrageverhältnisse) und gehen nicht auf die Entwicklung der immanenten Konflikte des Akkumulationsprozesses und deren Bedeutung für die Lage der Arbeiter ein. (Wie später von uns angedeutet wird, müßten z.B. die für die italienischen Klassenkämpfe so entscheidenden Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in einen solchen Zusammenhang gestellt werden.) Oder aber die Aktionen der Arbeiter werden voraussetzungslos als die Aktion der revolutionären Klasse begriffen, die

von außen in den Verwertungsprozeß des Kapitals "eingreift", als ob die Arbeiter nicht eh Teil des Kapitals, unmittelbarer Produzent desselben, wären. Damit werden dann allerdings sowohl die historischen Voraussetzungen als auch die notwendigen Grenzen einer solchen scheinbar "autonomen" Arbeiterklasse ignoriert. Zum anderen fühlen wir uns deshalb nicht zu einer genauen Analyse der Texte imstande, weil der Hintergrund, die Geschichte der italienischen Gewerkschaftsbewegung, bisher - selbst in Italien - nur bruchstückhaft aufgearbeitet ist. Daher kann es für uns im folgenden nur darum gehen, aufgrund der Lektüre der vorliegenden Materialien und aufgrund unserer eigenen Auseinandersetzungen mit Fragen der Gewerkschaftsbewegung einige Probleme zu entwickeln, die uns für die Einschätzung der Klassen- und Gewerkschaftsbewegung in Italien (gerade in ihren Unterschieden und ihren Ähnlichkeiten zu der in Westdeutschland) wichtig erscheinen. Das Schwergewicht unserer Darstellung soll auf der Analyse der innergewerkschaftlichen Veränderungsprozesse liegen. Zu einer Einschätzung der letzten Entwicklungen, der konkreten Grenzen gewerkschaftlicher Politik, der innergewerkschaftlichen Fraktionierungen, des Verhältnisses der politischen Parteien zu den Gewerkschaften, sind wir - aufgrund des vorliegenden Materials - nicht in der Lage.

2. Die italienische Gewerkschaftsbewegung in der Nachkriegszeit unterscheidet sich in zwei wesentlichen Punkten von der Entwicklung der Gewerkschaften in der BRD: Einmal durch die Besonderheiten der Akkumulation des Kapitals in Italien, zum anderen durch die Existenz einer starken Einheitsgewerkschaft, deren programmatische Vorstellungen durch einen kämpferischen Reformismus gekennzeichnet sind, der seine besonderen Inhalte wiederum aus den durch den Gang der kapitalistischen Akkumulation bewirkten besonderen Klassenverhältnissen in Italien (hier immer im Vergleich mit den entwickelten westeuropäischen kapitalistischen Ländern) bezieht. Diese Gewerkschaft (die CGIL) zog ihre Erfahrungen und ihre anfängliche Stärke (als Einheitsgewerkschaft) aus der italienischen Widerstandsbewegung gegen den Faschismus, seiner inneren Niederwerfung und ihrer Rolle in der ersten Phase des Wiederaufbaus der italienischen Wirtschaft, in der sich die CGIL als ein entscheidender Faktor bei der Bestimmung der staatlichen Planung herausstellte. Die Stärke der proletarischen Klassenbewegung machte die Gewerkschaft zunächst immun gegenüber Versuchen der Alliierten und des mit ihnen verbündeten bürgerlichen Lagers, entweder die ideologische und politische Integration der Arbeiterklasse in die bürgerliche Gesellschaft zu betreiben oder aber sie zu spalten und damit zu schwächen. Erst mit der Wiederherstellung der überkommenen Machtverhältnisse (die Linke hatte unter dem Primat des Wiederaufbaus zunächst auf die Politik einer Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse verzichtet) und - international - mit dem Beginn des Kalten Krieges 1947/48 gelingt es der bürgerlichen

Klasse, die Linke aus ihren politischen und gesellschaftlichen Machtpositionen herauszudrängen. Gerade aus der relativen Stärke der Kommunisten innerhalb der Einheitsgewerkschaft ist aber zu erklären, daß die Schwächung der Arbeiterorganisationen nur über eine Spaltung erfolgen konnte. Denn anders als in Westdeutschland, wo es aufgrund der militärischen, also äusseren Niederwerfung des Faschismus den Alliierten bald gelang, die Gewerkschaftspolitik weitgehend zu bestimmen, indem eine meist aus sozialdemokratischen Emigranten zusammengesetzte reformistische Führung eingesetzt wurde, blieb in Italien der bürgerlichen Klasse nur der Weg der Spaltung der Gewerkschaftsbewegung. Der Erfolg dieser Spaltung (die - wie Sclavi zeigt - ganz offen von den USA gefördert oder sogar getragen wurde) ist aber nicht allein Produkt dieses politischen Manövers. Die außerordentliche Schwächung der italienischen Arbeiterbewegung, die insbesondere die 50-er Jahre kennzeichnet, findet vielmehr ihre materielle Begründung in der Zurückgebliebenheit und der ungleichmäßigen Entwicklung des italienischen Kapitalismus in der Nachkriegszeit. Diese ungleichmäßige Entwicklung drückt sich darin aus, daß selbst in den Zeiten beschleunigter wirtschaftlicher Entwicklung die Akkumulation des Kapitals in Italien permanent von einer großen industriellen Reservearmee begleitet ist. Wir wollen uns daher zunächst der Analyse der materiell-ökonomischen Entwicklung in den fünfziger Jahren und Anfang der sechziger Jahre zuwenden.

Wie in den meisten entwickelten westeuropäischen Ländern war in Italien der enorme Aufschwung der nationalen Wirtschaft nach dem Krieg durch eine rasche Veränderung der ökonomischen Struktur des Landes bewirkt, durch die Absorption von unbeschäftigten Lohnarbeitern und von Lohnarbeitern und kleinen Warenproduzenten in Sektoren mit relativ niedriger Produktivität durch die Wachstumsindustrien mit moderner - auf Massenproduktion ausgerichteter - Fertigung und hoher Produktivität. Im Gegensatz zu anderen westeuropäischen Ländern, in denen dieser Prozeß der "Durchkapitalisierung" aller gesellschaftlichen Verhältnisse mit einer relativ gleichmäßigen und proportionalen Entwicklung der Produktionssphären und der Regionen verbunden war (im Vergleich zu Italien), war hier dieser Prozeß auf den nördlichen Teil des Landes weitgehend beschränkt, während der Süden fortwährend ein Reservoir potentieller Arbeitskraft für die Entwicklung im Norden bleibt; ein Gegensatz, der durch die kapitalistische Entwicklung nicht aufgehoben, sondern eher im verstärkten Maße reproduziert wird. Ist so einerseits stets eine überschüssige Arbeiterzahl für die Erweiterung der Produktion verfügbar, so sorgt andererseits dieser beständige Druck auf die beschäftigten Arbeiter dafür, daß die Löhne niedrig, die Arbeitszeiten lang, die Arbeiter gefügig bleiben, insgesamt also die Ausbeutung der beschäftigten Arbeiter eine beschleunigte Akkumulation gewährleistet. Die hohen Wachstumsquoten zur Zeit des "italienischen Wirtschaftswunders" (Ende der 50-er/Anfang der 60-er Jahre) beruhen also in erster Linie auf dem Ex-

ploitationsgrad der unmittelbaren Produzenten, wodurch wiederum die Konkurrenzfähigkeit der italienischen Wirtschaft auf dem europäischen Markt erhöht wird. Hohe Reinvestitionen werden dazu getätigt, neue Technologien (insbesondere der Fließfertigung) zur Basis des Produktionsprozesses zu machen. Die technologische Basis der Mitte der 60-er Jahre erfolgenden Reorganisation des Arbeitsprozesses und der Intensifikation der Arbeit wurde also schon Ende der 50-er Jahre aufgebaut! Diese hier grob skizzierte Form der Entwicklung des italienischen Kapitals in den fünfziger Jahren hat entscheidende Folgen für die Entwicklung der Gewerkschaften. Denn einmal ist diese Periode dadurch gekennzeichnet, daß es den Unternehmen (zumindest den großen) gelingt, die Kader der CGIL aus den Betrieben zu drängen und daß die abgespaltenen Gewerkschaftsorganisationen, die christliche CISL und die sozialdemokratische UIL, sich in den Betrieben verankern können. Dies gelingt ihnen nicht nur aufgrund der Unterstützung der Kapitalisten (die CISL hat in vielen Betrieben den Charakter einer gelben Gewerkschaft), sondern insbesondere deshalb, weil den aus dem agrarischen Süden eingewanderten jungen Lohnarbeitern, die noch keinerlei industrielle Arbeitserfahrung besitzen und deren Bewußtsein durch die quasi vorkapitalistische Produktionsweise im Süden geprägt ist, eine christliche Gewerkschaft akzeptabler als eine kommunistische ist (sofern sie sich überhaupt organisieren!). Die CISL ist so in viel stärkerem Maße unmittelbar in den großen, neuentstandenen Betrieben präsent als die CGIL, deren Einfluß sich in dieser Periode stark auf die qualifizierten Arbeiter in den Kleinbetrieben beschränkt. Zum anderen führt der permanente Druck der industriellen Reservearmee auf den Arbeitslohn dazu, daß die Gewerkschaften insgesamt der Lohnpolitik absolute Priorität zumessen. Sie sind darin in dem Maße erfolgreich, als der Investitionsboom Ende der 50-er Jahre zeitweise die industrielle Reservearmee im Norden auflöst. Zu dieser Zeit können erstmals für die norditalienischen Arbeiter Reallohnerhöhungen durchgesetzt werden!

Dieser politisch-ökonomische Zusammenhang reicht aber nicht aus, um die Politik der CGIL in den 50-er Jahren verstehen zu können. Denn anders als die christ- und sozialdemokratischen Abspaltungen versteht sich die sozialistisch-kommunistische CGIL stets als Vertretung der Einheit der Arbeiterklasse. Sie erhebt den Anspruch, nicht nur die beschäftigten, sondern auch die unbeschäftigten Arbeiter in ihrer praktischen Politik zu vertreten; mehr noch, sie will über einen entsprechenden Druck auf die staatliche Industrialisierungspolitik insbesondere in den unterentwickelten Regionen die Klassenverhältnisse zugunsten der Arbeiterklasse verändern. (Bei Beurteilung dieser politischen Prämissen sollte man sich immer vor Augen halten, daß noch 1968 die Erwerbsquote 37,4%, die der effektiv beschäftigten Arbeiter sogar nur 36,1% - verglichen mit 1959 ist sie gefallen! -, daß darüberhinaus der Anteil der industriell beschäftigten Arbeiter 1968 erst 41,4% der Gesamtbeschäftigung beträgt!) Der Versuch, eine Politik der Klasseneinheit

voranzutreiben, zieht sich daher als roter Faden durch die wechselnde Geschichte der CGIL. Gerade weil die italienische Arbeiterklasse immer gespalten ist in Beschäftigte und Unbeschäftigte, in Arbeiter in Regionen, in denen die Akkumulation flott vonstatten geht, und in Arbeiter in Regionen, in denen die Entwicklung stagniert oder gar die Unterentwicklung um sich greift, ist die Parole der Klasseneinheit immer auch direkt eine Kampfparole gegen das Kapital, das diese Zersplitterung vorantreibt und ausnutzt! Sie kann so niemals zur nur-demagogischen Phrase gerinnen, wie dies gegenwärtig in der BRD geschieht, wenn die Gewerkschaftsführung und die Sozialdemokratie den streikenden Arbeitern vorhalten, sie würden durch ihre spontanen Kämpfe die Gewerkschaften als einheitliche Vertretungsorgane der Arbeiter gegen das Kapital in Frage stellen und damit gegen die Prinzipien der Solidarität verstoßen.
Dieser Anspruch ist auch die Basis des besonderen Charakters der Politik der CGIL, die wir weiter oben schon als "kämpferischen Reformismus" umschrieben haben. Denn die Inhalte dieses Reformismus werden durch die Forderung der Gewerkschaft an die Gesellschaftsordnung sichtbar, alle vorhandenen produktiven Potenzen des gesellschaftlichen Arbeitsprozesses zu entwickeln, die (agrarische) Unterentwicklung zu überwinden, die die industrielle Entwicklung hemmenden vorkapitalistischen Gesellschaftsstrukturen zu beseitigen, um über Änderung der Klassenstruktur dieser Gesellschaft neue Ausgangspunkte des Kampfes zu gewinnen. Dabei ist die besondere Beziehung von Staatsgewalt und bürgerlicher Gesellschaft in Italien ein wesentlicher Ansatzpunkt dieser reformistischen Vorstellungen: Denn der Staat hat in Italien in viel größerem Ausmaß als in den anderen westeuropäischen Ländern in dieser Periode über die Übernahme privater Kapitale oder den eigenständigen Aufbau insbesondere der Grundindustrie selbst als Kapitalist fungiert und damit entscheidend die Entwicklungsrichtung des Industrialisierungsprozesses mitbestimmt. So heftet sich auch an den Staat die Vorstellung, er könne von der Arbeiterklasse genügend unter Druck gesetzt werden, um als Lenker einer über den begrenzten kapitalistischen Zweck hinaus produktiven Entwicklung des Landes fungieren zu können.
Dabei wird zunächst nicht die Erfahrung gemacht, daß das staatliche Kapital eben auch als Kapital und nicht einfach als bewußt planbarer Teil des gesellschaftlichen Produktionsprozesses fungiert! Denn es ist ein Unterschied, ob an den bürgerlichen Staat als Rettungsanker aus der kapitalistischen Krise appelliert wird (ob also die Krise die Schranken der Entwicklung der kapitalistischen Produktionsweise bei der Entwicklung des gesellschaftlichen Reichtums aufzeigt) oder ob von ihm gefordert wird, er habe wesentlicher Teil der produktiven Entwicklung, die eben überhaupt erst noch zu vollziehen ist, zu sein! Daß das Kapital selbst Schranke seiner Entwicklung ist, wird in dieser Periode überhaupt nicht erfahren (wie MANGHI*zeigt, werden ja gerade in den 50-er Jahren mechanistische Zusammenbruchstheorien über Bord geworfen!), sondern das Kapitalverhältnis scheint in seiner

*Vgl. Band I dieser Broschüre, S.9 ff

Entwicklung durch vorkapitalistische, dem Kapital und dem bürgerlichen Staat zufällige Grenzen beschränkt zu sein. Die Beseitigung dieser Rückständigkeit erscheint so als Voraussetzung des Klassenbildungsprozesses überhaupt.
Unter diesen Gesichtspunkten kann auch die Entwicklung der Produktivkraft der Arbeit zunächst nur als überhaupt produktive Entwicklung (also losgelöst von der gesellschaftlichen Form, in der sich diese Steigerung der Produktivkraft der Arbeit vollzieht) des gesellschaftlichen Reichtums interpretiert werden. Folgerichtig werden die Veränderungen der Arbeitsbedingungen zunächst nur als Ausdifferenzierung der Löhne durch die technologische Entwicklung wahrgenommen, Widerstand der Arbeiter wird abstrakt als Maschinenstürmerei beurteilt.
Am Aufsatz von FOA (1961)* und FOA/TRENTIN (1962)* kann nachvollzogen werden, in welchen Schritten hier über Enttäuschungen und Mißerfolge bzw. Fehlentwicklungen ein Lernprozeß einsetzt, der selbst wiederum in neue reformistische Vorstellungen einmündet. In dem Maße, in dem es der bürgerlichen Klasse gelingt, die Kommunisten und Sozialisten aus den großen Betrieben zu drängen, mußte auch die Parole von der Klasseneinheit ihren eigentlichen Inhalt (nämlich den der Verknüpfung von betrieblicher Erfahrung und gesamtgesellschaftlicher Realität) verlieren; mehr noch: ihre Betonung als tragendes Moment der Politik der CGIL mußte die Organisation noch weiter von ihrer Basis entfernen! Diese Erfahrung liegt auch dem Prozeß der Diskussion und der Veränderung der gewerkschaftlichen Politik 1955/56 zugrunde. Damit nimmt zwar die CGIL die "Herausforderung der CISL (an), ...sich mit der Realität im Betrieb zu messen" (SCAVI**); dies geschieht aber gerade in Absetzung zu den integrationistischen Formen des betrieblichen Kampfes der CISL (vgl. dazu den Beitrag von FERRARIO*** 1962, in dem der Gewerkschaft gerade die Aufgabe zugewiesen wird, über das Aufgreifen der betrieblichen Probleme die Spannungen im Betrieb zu überwinden und über eine an der Produktivität des Einzelbetriebes orientierte Lohnpolitik den wirtschaftlichen Wachstumsprozeß zu begünstigen). Dies ist umso bedeutungsvoller, als die Hinwendung zum Betrieb durch die CGIL in eine Phase fällt, in der zumindest zeitweise über die beschleunigte Entwicklung des norditalienischen Kapitals die industrielle Reservearmee (in Norditalien!) aufgelöst wird und auf Basis der hohen Produktivität in den Wachstumsindustrien eine dergestalt "betriebsnahe Tarifpolitik" in Gefahr gerät, zur "ständisch-korporativen" Durchsetzung von Lohnprivilegien in den großen Betrieben auszuwuchern und damit in der Tat den Kern der norditalienischen Arbeiterklasse zu spalten. Die Notwendigkeit einer vereinheitlichenden Tarifpolitik (die Produktivitätsfortschritte werden immer noch wesentlich auf der Lohnebene zum Problem!) drängt sich allerdings der CGIL umso mehr auf, als sie ja gerade ihre Basis in den kleinen und mittleren Betrieben Norditaliens hatte, die von diesen Produktivitätsfortschritten naturgemäß weitgehend abgeschnitten waren. Während so die CISL an einer

* Band I dieser Broschüre, S. 47 ff u. 81 ff ** In diesem Band S. 194
*** Band I, S. 63 ff

weiteren Förderung der Effizienz der Wirtschaft nur interessiert sein kann (Stärkung der Wirtschaft ist Stärkung der Gewerkschaft und führt gar zur demokratischen Erneuerung Italiens) und ihren Beitrag darin sieht, die Folgen dieser Produktivitätssteigerung in der Form inhumaner Arbeitsbedingungen von den Arbeitern abzuwenden (darin wohl nicht zuletzt von der christlichen Soziallehre inspiriert!), steht für die CGIL der Aspekt der Verbindung der betrieblichen Forderungen mit der Gesamtlage der Arbeiterklasse in stärkerem Maße im Vordergrund! Das Postulat der Klasseneinheit wird von der CGIL folglich für den betrieblichen Kampf konkretisiert, wenn FOA*auf die Gefahr hinweist, daß auch die reichsten Inhalte eines Kampfes von ständisch-korporativen Vorstellungen absorbiert werden können und damit eine über den Lohnkampf im Betrieb hinausgehende Perspektive der Arbeiter verbaut wird. Vielmehr darf der Kampf nicht an seinen materiellen Resultaten beurteilt werden, sondern an den Perspektiven, die sich im Verlauf des Kampfes für die Arbeiter herausbilden. Der Kampf im Betrieb wird so einerseits als wichtiger Erfahrungsprozeß des Arbeiters begriffen (Einstieg in die politische Arbeit, Erkennen der Despotie im Betrieb im Gegensatz zur formalen Freiheit draußen!) und ist damit ein konkreter Schritt auf die Entwicklung von Klassenbewußtsein und auf eine inhaltlich ausgefüllte Klasseneinheit hin. Dabei ist es aber andererseits stets Aufgabe der Gewerkschaft, diese Kämpfe auf den Kampf gegen den Grundwiderspruch der kapitalistischen Struktur der Gesellschaft hinzuorientieren! Damit ist die Dynamik des Vereinheitlichungsprozesses von CGIL und CISL, das Anknüpfen an den unmittelbaren Bedingungen des Arbeiters im Betrieb einerseits durch die CISL und das Aufnehmen dieser Kämpfe in eine Strategie der Veränderung der Klassenverhältnisse durch die CGIL andererseits in nuce Ende der 50-er Jahre bereits entwickelt!

In diesem Lernprozeß bildet sich bei der CGIL auch ein modifiziertes Verhältnis zum Staat bzw. der staatlichen Entwicklungsplanung heraus. Während sich die CISL offen zur pluralistischen Gesellschaft bekennt, begreift FOA in seiner Kritik der KPI-Politik der 50er Jahre den Staat (als Staat der Monopole) nicht mehr nur als in Rom zentralisiertes Instrument der Monopole, das über eine Dezentralisierungspolitik seinen Charakter verlöre (der Ort der Entscheidung, nicht aber der Inhalt der Macht verändert sich!), sondern von seinen Inhalten als kapitalistische Staatsgewalt her! Notwendigerweise muß darin eine Auflösung der "mathologischen" Vorstellung von "Monopol" und seinem äußerlichen Verhältnis zum Staat einhergehen. Auf die Frage, inwieweit die Übernahme der Monopoltheorie bzw. der Vorstellung eines äußerlichen Herrschaftsverhältnisses Monopole/Staat versus Volk durch die tendenzielle Ablösung der CGIL von der Basis und durch die spezifische Struktur der kapitalistischen Entwicklung in Italien ihre materielle Begründung findet und darin selbst wieder über eine falsche Taktik - Bündnisse werden von Instrumenten zu Zielen, vgl. FOA 1961 - einen solchen Loslösungsprozeß begünstigt hat, kann in unserem Zusammenhang nicht näher

* Vgl. Band I, S. 81 ff

eingegangen werden. Daß eine solche Theorie natürlich nicht dazu geeignet ist, das unmittelbar in kapitalistischen Betrieben erfahrene Kapitalverhältnis zu interpretieren - der Konkurrenzkampf wird ja gerade die nicht-monopolistischen Betriebe zu einer erhöhten Abpressung von Arbeitskraft zwingen -; darauf sei hier nur hingewiesen.
Hintergrund dieses Lernprozesses, der zumindest Teile der CGIL umfasst, ist die Erfahrung des Scheiterns einer kapitalistischen Entwicklung im Süden im Sinne der Strategie der CGIL. Diese Entwicklung führt nämlich keineswegs zur Auflösung der Herrschaftsverhältnisse und des Bündnisses von Großagrariern mit der Staatsbürokratie ("Klientelwesen"), sondern zur Stärkung dieser parasitären gesellschaftlichen Gruppe. Und auch die Entwicklung der staatlich getragenen Schwerindustrie (sie erfolgt allerdings weitgehend in den 60-er Jahren!) führt nicht zur Auflösung der Unterbeschäftigung, sondern, da diese Kapitale einerseits die vorherrschende Produktionsstruktur zerstören, andererseits auf hohem technologischen Niveau produzieren, zur verstärkten Arbeitslosigkeit. Und es ist im kapitalistischen Entwicklungsprozeß nur logisch, wenn staatliche Subventionen zur Förderung der industriellen Entwicklung den Kapitalen zunächst zugeführt werden und damit deren Herrschaft stärken! So ist es FOA (1961) möglich, die zunächst als Problem erkannten indifferenten Klassenbündnisse im Süden gegen einen unscharfen Feind (Zentralstaat/der Norden) über eine Kritik herrschender Vorstellungen auf eine antikapitalistische Intention zurückzuführen und damit realistischere Forderungen an die Taktik der Gewerkschaft im Süden zu entwickeln. Es ist aber dennoch zu fragen, inwieweit nicht die gerade im Zusammenhang mit den Klassenkämpfen 1969 wieder aufgenommene Taktik der KPI bzw. CGIL, über die Politik der Forderung nach Industrialisierung des Südens die Spaltung zwischen norditalienischem Proletariat und süditalienischem Subproletariat zu überwinden, nicht nach wie vor illusionär ist und möglicherweise zu Schwächung der Klassenbewegung führt. Illusionär insofern, als dieser Politik die Hoffnung zugrunde liegt, Grundeigentum und Kapital ließen sich auseinanderdividieren. Schwächung insofern, als eine solche Politik den Verzicht auf eine weitere Entwicklung der Klassenkämpfe einschließen kann. Wir können im folgenden nicht weiter darauf eingehen.

3. Wir können unsere bisherigen Überlegungen dahingehend zusammenfassen, daß Anfang der 60-er Jahre beide Gewerkschaften, indem sie sich zu ihrer Basis in der Fabrik bekennen und darin ihren Ausgangspunkt finden, nicht nur Lernprozesse durchgemacht haben (dies gilt allerdings bis dahin weitgehend nur für die CGIL!), sondern auch der weiteren Bewegung an der Basis durchaus o f f e n gegenüber stehen, soweit dies aus den vorgelegten Texten ersichtlich ist. Diese relative Offenheit gewinnt aber jetzt mit dem Beginn einer zweiten Phase der Kapitalakkumulation und der verstärkten

Auseinandersetzung der Arbeiter mit dem Kapital ihre Bedeutung nicht nur für die Veränderung der gewerkschaftlichen Politik, sondern auch für die Klassenkämpfe der Arbeiter selbst. Wir wollen zunächst wieder die materiell-ökonomische Bewegung skizzieren, auf deren Hintergrund die Auseinandersetzungen in den Betrieben und Gewerkschaften und mit dem Kapital zu reflektieren sind.

Die erwähnte tendenzielle Auflösung der norditalienischen industriellen Reservearmee hatte ihre Ursache in der beschleunigten Kapitalakkumulation Ende der 50-er Jahre. Auf dieser Basis können zunächst die Metallgewerkschaften 1962, dann die Verbände 1963 nationale Tarifverträge abschließen (auf die im einzelnen noch eingegangen werden wird), in denen entweder neue Lohnforderungen durchgesetzt werden oder aber bereits erreichte effektive Lohnerhöhungen in den Betrieben abgesichert werden können. Diese erstmals erfolgenden Reallohnerhöhungen in Italien (!), die sich auch im Ansteigen der individuellen Lohnquote ausdrücken, sind deshalb den Unternehmern abzuringen, weil die Erpressung mit den Arbeitsplätzen (SALVATI (3a)) zumindest zeitweise nicht mehr gelingt. Andererseits ist es falsch, wenn Ökonomen den Anstieg der Löhne für die nachfolgende Krise 1964-1966 verantwortlich machen. Der allgemeine Verlauf der Akkumulation des italienischen Kapitals vollzieht sich nämlich bis Anfang der 60-er Jahre durchaus im Einklang mit der Akkumulation des Kapitals in Westeuropa. Wir können sowohl für Westdeutschland, Frankreich, die Niederlande u.a. entwickelte Länder wie auch für Italien festhalten, daß sich der schnelle Aufschwung in den fünfziger Jahren auf Basis der enormen Kapitalvernichtung im zweiten Weltkrieg aus den oben schon erwähnten Gründen (hohe Mehrwertmasse, Massenproduktion, Reallokation der Arbeitskräfte etc.) erklärt. Dieser Prozeß hat in allen diesen Ländern nicht nur eine Absorption der industriellen Reservearmee, damit ein Ansteigen der Lohnquote, sondern auch den allmählichen Fall des Verwertungsgrades aufgrund der Erhöhung der organischen Zusammensetzung zur Folge. In den Anfang oder Mitte der 60-er Jahre aufbrechenden krisenhaften Prozessen in den entwickelten westeuropäischen Ländern macht sich dieser Konflikt Luft! (4)

Daß es nicht der gestiegene Reallohn ist, der die Krise bewirkte, läßt sich auch daran zeigen, daß die hohen Abschlüsse - nicht nur in Italien - zu einer Zeit erfolgen, in der der Produktionszuwachs sich schon wieder abschwächt; die Lohnsteigerungen beschleunigen allerdings den krisenhaften Prozeß. Die Lösung der Krise in Italien ist aber wiederum nur aus der spezifisch italienischen Lage zu entwickeln: Denn während z.B. in Westdeutschland oder Frankreich die überschüssige Arbeitsbevölkerung nicht mehr vorhanden ist (Abbruch des Flüchtlingsstroms bzw. der Rückwanderung aus den Kolonien) und nur noch zyklisch produziert in Erscheinung tritt , hat die Krise in Italien im Süden eine verstärkte Landflucht zur Folge! Die anderen westeuropäischen Länder sind daher gezwungen, über die Neuanlage von Kapital (zumeist auf neuer technologischer Basis) die Produktiv-

kraft der Arbeit und damit die Mehrwertrate zu erhöhen, weil keine zusätzliche ausbeutbare Arbeitskraft mehr vorhanden ist, die sowohl über den Druck auf die Löhne als auch über die Eingliederung in den erweiterten Produktionsprozeß die Profitmasse erhöhte und damit einen neuen Aufschwung ermöglichte. Dagegen muß das norditalienische Kapital nicht die massenhafte Neuanlage von Kapital in Form neuer Maschinerie forcieren! Denn die erneut freigesetzten Lohnarbeiter und die zur Verfügung stehenden süditalienischen Arbeitslosen disziplinieren permanent die beschäftigten Arbeiter: Nicht nur hat dies eine erneute Stagnation der Reallöhne zur Folge, sondern auch eine erhöhte Abpressung von Mehrarbeit über die Intensifikation der Arbeit. Die technologische Basis wurde dazu im Boom der fünfziger Jahre gelegt: die neuen Verfahren der Fließfertigung erlauben es, über geringfügige Veränderungen des Arbeitsablaufes diesen zu optimalisieren, und die Intensität der Arbeit enorm zu erhöhen! Auf diesem Prinzip der Massenfertigung beruhen aber auch die Anfang und Mitte der 60-er Jahre aus dem Boden gestampften Industrien der Elektro- und Textilbranche, die ohne entsprechenden erhöhten Kapitalvorschuß ihre Produktion über die Einbeziehung der bisher Unbeschäftigten (zu niedrigen Löhnen) enorm steigern können. So verwundert es nicht, daß Italien bei - gegenüber den 50-er Jahren - geringfügig sinkenden Investitionsquoten hohe Zuwachsraten der industriellen Produktion auch in den 60-er Jahren halten kann (ganz im Gegensatz zu anderen Ländern wie z.B. Westdeutschland, wo eine enorme Steigerung der Investitionsquoten den Fall der industriellen Zuwachsraten nicht verhindern kann!).

Wenn also in Westdeutschland die neu eingeführte Technologie Mitte der 60-er Jahre noch als gesellschaftlicher Fortschritt und Möglichkeit der Erleichterung der Arbeit erscheinen muß (eine Anpassung der Arbeitsorganisation an die neue Technologie und damit die Intensivierung des Arbeitsablaufes erfolgt in der Regel mit einer zeitlichen Verzögerung von drei bis vier Jahren! (5)), kann diese in die Technik gesetzte Hoffnung in Italien in den 60-er Jahren überhaupt nicht mehr aufkommen. Anders als in Westdeutschland, wo die Gewerkschaften in dieser Zeit sich auf ihren Automationskongressen mit den Folgen der technischen Veränderung befassen, paukt die brutale Wirklichkeit in italienischen Betrieben Arbeitern wie Gewerkschaften die Erkenntnis ein, daß in der kapitalistischen Gesellschaft offenbar jedes Mittel der Erleichterung der Arbeit und der Steigerung der gesellschaftlichen Potenzen in den Händen des Kapitals zum Mittel der rücksichtslosen Auspressung von Mehrarbeit gemacht wird. Und es ist kein Zufall, daß es jetzt die CISL ist, die einen wichtigen Lernprozeß durchmachen muß: Denn die unmenschlichen Arbeitsbedingungen werden am ehesten von den direkt betroffenen unqualifizierten angelernten Arbeitern aus Süditalien empfunden, die zudem ohne industrielle Erfahrung in den Fertigungsprozeß der großen Industriekonzerne Norditaliens integriert werden. Diese besonders stark betrof-

fenen Arbeitergruppen sind aber die Basis der CISL in den Betrieben (wobei allerdings bis zu verschärften Kämpfen ab 1967 der Organisationsgrad in den Betrieben allgemein extrem gering ist!). Die CISL macht so die Erfahrung, daß die Steigerung der Produktivität im Kapitalismus nicht gleichgesetzt werden kann mit der Entwicklung des sozialen Fortschritts. Wir werden noch darauf zurückkommen.

Auch die CGIL wird in diesem Zeitraum in anderem Zusammenhang zu einer Klärung ihres Verhältnisses zur bürgerlichen Gesellschaft gezwungen. Während nämlich die Einzelkapitale über die Intensivierung der Arbeit die Krise auf ihre Weise zu lösen versuchen, versucht der bürgerliche Staat als Antwort auf die gestiegene Lohnrate und - so die Begründung - die dadurch bewirkten inflationären und krisenhaften Entwicklungen in der Wirtschaft seine Planung auf die Bewegung des Arbeitslohns auszudehnen (auch darin in Einklang mit der Politik der Lohnbegrenzung in vielen westeuropäischen Ländern Anfang der 60-er Jahre!). Der spezifische Konflikt, der sich in der CGIL, die im Schwerpunkt ihrer Lohnpolitik hier angegriffen wird, entfaltet und von MOMIGLIANO*dargestellt wird, kann auf dem Hintergrund des dargestellten Lernprozesses der CGIL entwickelt werden. Darauf näher einzugehen ist deshalb wichtig, weil in ihm die Grenzen nur-gewerkschaftlicher Politik im Kapitalismus sichtbar werden. Weigern sich die Gewerkschaften am Planungsprozeß teilzunehmen, geben sie jeglichen Einfluß auf diesen auf und damit auch einen möglichen Einfluß im Interesse ihrer Mitglieder. Dies erscheint deshalb als Problem, weil eine solche Planung ja die Akkumulation des Kapitals zu befördern und die Unterentwicklung und damit die Arbeitslosigkeit aufzuheben verspricht. Über die direkte Beteiligung am Planungsprozeß könnten die Gewerkschaften - so wird überlegt - zudem langfristig wichtige Positionen auf der politischen Ebene erobern und die Entwicklung immer stärker mitbestimmen. Diese Planung ist aber immer eine Planung mit vielen vorgegebenen Größen, vorgegeben durch die Kapitalbewegung, während die Gewerkschaft nur eine Größe vorgeben kann: die Lohnhöhe. Diese soll aber gerade begrenzt werden, um eine erneute Akkumulation des Kapitals zu befördern; die Teilnahme am Planungsprozeß soll also mit der Disziplinierung der Gewerkschaften und der weiteren Entfremdung von der Basis erkauft werden. Die Ablehnung der Gewerkschaft daraufhin ist zugleich eine Entscheidung für die Basis, die Vertretung der unmittelbaren Interessen der Arbeiter. Und es ist auch ein Ausdruck des Vertrauens in die Kampfstärke dieser Basis, die notwendig ist, einen entsprechenden Druck von außen auf die staatliche Planung auszuüben, um darüber die Interessen der Arbeiter und die langfristigen politischen Vorstellungen der Gewerkschaft durchsetzen zu können.

In diesen Zusammenhang der Bemühungen des Staates, die Lohnbewegung in den Griff zu bekommen, die im Boom Ende der 50-er Jahre aus den Fugen zu geraten schien, sind auch die Lohnabschlüsse in den Jahren 1962 und

*Vgl. in diesem Band S. 5 ff

1963 zu stellen, denen z.T. heftige gewerkschaftliche Kämpfe vorausgingen. Denn sind diese Abschlüsse einerseits Resultat der gestärkten Gewerkschaftsbewegung, so ist es andererseits kein Zufall, daß zuerst die staatliche Industrie aus der Front der Unternehmerschaft ausbricht und sich 1962 zu einem nationalen Abschluß bereitfindet. Denn die Möglichkeit, über vorgezogene zentrale Abschlüsse der staatlichen Industrie mit den die staatlichen Lohnarbeiter vertretenden Gewerkschaften sind - besonders in den folgenden Jahren nach Ablehnung einer Lohnbegrenzung durch die Gewerkschaften - ein Mittel des Staates, quasi Lohnleitlinien für die folgenden Abschlüsse vorzugeben. Werden so die zentralen Abschlüsse zumindest vom Staat aus als ein Mittel der Disziplinierung der Gewerkschaften und der Lohnbegrenzung angesehen, so erweist sich dieses Mittel aufgrund der Taktik der Gewerkschaften als ein durchaus zweischneidiges. Denn es gelingt den Gewerkschaften zentral, sowohl Einfluß auf die Arbeitsbedingungen zu nehmen als auch ihre eigene Position in den Betrieben vertraglich stärker zu verankern. Der Preis für diese weitgehenden Zugeständnisse ist der von SCLAVI zitierte "Käfig"* , der mit arbeitsrechtlichen Klauseln wie der Friedenspflicht in Westdeutschland vergleichbar ist. Anders als in der BRD aber ist er in einem Vertrag der Kontrahenten festgelegt und nicht quasi bürgerlich-rechtlich verankert, also schon von seiner Form her als Ausdruck einer Machtkonstellation von Klassen erkennbar. Jede Veränderung der Machtverhältnisse in den Betrieben, jede Bewegung an der Basis muß daher diese Einengung des gewerkschaftlichen Spielraums direkt berühren, ohne daß eine staatliche Institution dazwischen tritt. Andererseits zeigt die von SCLAVI beschriebene Wirkung dieses "Käfigs" aber auch, daß jede Veränderung dieses quasi-rechtlichen Rahmens nur Resultat von Klassenkämpfen sein kann und daß der Grad der Entwicklung solcher Konflikte auch wieder nicht unabhängig von der Akkumulationsbewegung zu denken ist. (So wurde der Käfig in der Flaute nicht angetastet, wohl aber gerieten die Arbeiter bei den über den zaghaften Aufschwung 1967 vermittelten ersten größeren Auseinandersetzungen mit dem Kapital sofort mit dem Käfig des Vertrages von 1963 in Konflikt - und sprengten ihn!)

Es ist zu fragen, inwieweit nicht der Vertrag von 1963 (der auch eine bereits eingeleitete Praxis gemeinsamer Betriebsarbeit von CISL und CGIL zum Hintergrund hatte) für die weiteren Auseinandersetzungen ab 1967, insbesondere aber für die Zusammenarbeit der CGIL und CISL, eine Basis schuf, auf der sowohl der Kampf der Arbeiter sich ab 1967 entfalten als auch ein Vereinheitlichungsprozeß der beiden Gewerkschaften (und im besonderen der Metallgewerkschaften FIOM und FIM) sich vollziehen konnte. Denn über die bloße Festsetzung des Tariflohns (nationaler Vertrag) hinaus gab der Vertrag den Gewerkschaften die Berechtigung, betriebliche Vereinbarungen abzuschließen, die darüberhinaus auch Fragen der Arbeitsbedingungen zum Gegenstand hatten. Der Vertrag selbst wurde

* S. 197 f

von den beiden Gewerkschaften noch unterschiedlich interpretiert: Während die CISL den Vertrag als Rahmenvertrag ansieht, der der betrieblichen Ergänzung bedarf, betont die CGIL zwar einerseits den Betrieb als Angelpunkt der gewerkschaftlichen Aktivität, sieht jedoch in dem nationalen Vertrag ein Instrument der Stärkung der Klassensolidarität. Es bedurfte aber offenbar der Aktion der Arbeiter, um die hier dargestellten Gegensätze praktisch zu kritisieren und beide Gewerkschaften in einen Lernprozeß zu zwingen, der in den Willen zur Vereinigung mündete und darin die Klasseneinheit, wie sie sich in den Kämpfen herstellte , ausdrückte . Eine Voraussetzung dafür war aber offenbar nicht nur die weitgehende Annäherung schon vor Beginn der Kämpfe, sondern vor allem die Tatsache, daß über den Zwang beider Gewerkschaften, in einen Konkurrenzkampf in den Betrieben zueinander zu treten, beide Organisationen sich nach unten öffnen müssen, den Betrieb zum Ausgangspunkt ihrer Politik nehmen müssen, wenn sie den Anspruch als Interessenvertretung der Arbeiter ausfüllen wollen. Damit sind sie auch in viel stärkerem Maße als z.B. die politischen Parteien (KPI, PSI, DC u.a.) der Bewegung an der Basis unterworfen, zu Lernprozessen gezwungen und müssen sich auch in ihrer organisatorischen Struktur und ihrem Selbstverständnis mit den Kämpfen der Arbeiter entwickeln.

Denn eine solche Veränderung der gewerkschaftlichen Politik wird nicht durch eine abstrakte Kritik von außen bewirkt oder durch an die Organisation herangetragene Modelle gewerkschaftlicher Politik, sondern kann nur praktisch erfolgen! Gerade die Entwicklung der italienischen Gewerkschaften zeigt, daß diese "Organisationen des Gegensatzes der Lohnarbeiter gegen das Kapital" diesen Gegensatz auch nur dann effektiv tragen können, wenn er auch an der Basis aufgebrochen ist; daß sie dann zugleich Lernprozesse einleiten müssen, wenn sie dieser ihrer ureigenen Aufgabe gerecht werden wollen. So wurden offenbar auch die seit 1963 vorhandenen Möglichkeiten der Betriebspolitik kaum ausgefüllt, solange nicht durch die spontanen Kämpfe der Arbeiter in den Betrieben erst die materielle Basis einer solchen Politik geschaffen war. Denn wenn SCLAVI feststellt, daß es ein Kennzeichen der gewerkschaftlichen Entwicklung und Erfahrung in Italien sei, "ein Vertragssystem auf zwei Ebenen erfunden und ausprobiert zu haben, auf der nationalen und der Betriebsebene, das potentielle Sprungfedern enthält"*, so ist es gerade die Erfahrung in Italien, daß ein solches Konzept nur dann funktioniert, wenn es durch die Erfahrung der Klassenkämpfe inhaltlich gefüllt und seine Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung durch die Kampfbereitschaft der Arbeiter gewährleistet wird.

Andererseits ist damit das Problem der "Klasseneinheit", wie es die CGIL aufgeworfen hat, noch nicht gelöst. Das Problem des Verhältnisses von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung stellt sich gerade in der Folge der ersten heftigen Kämpfe der Arbeiter seit 1967/68 in aller Schärfe. Wir werden im folgenden versuchen, auf Basis einiger allgemeiner

* S. 203

Überlegungen, der Untersuchung der Stellung der CGIL zu einigen Ansatzpunkten der betrieblichen Interessenvertretung (Akkordlohn, Qualifikation, Betriebsräte) den Begriff der "Klasseneinheit", wie er sich in dieser Politik und in den Kämpfen der Arbeiter konkretisiert, zu klären.

4. Will die Gewerkschaft dem Kapital gegenüber die organisierte Macht der Arbeiter ins Feld führen, so muß sie über den einzelnen Betrieb hinausgehen, gleichzeitig aber innerhalb der Betriebe eine feste Basis haben. Organisationen der Arbeiterklasse, deren Verhandlungs- und Kampffähigkeit sich nur auf den einzelnen Betrieb beschränken, bilden nichts als die Fortschreibung des naturwüchsigen Zustands, in den die Arbeiter durch das Kapital gesetzt sind: nämlich Objekt der Bewegung des Kapitals als Bewegung konkurrierender Einzelkapitale zu sein, welche die Vereinigung der Arbeiter auf die durch das Kapital gesetzte Vereinigung innerhalb eines Betriebes beschränken (6). Solche Formen der Organisation sind jeweils in ihrer Durchschlagskraft abhängig von der Konkurrenzposition des Einzelkapitals und der Kampfkraft der Arbeiter eines Betriebes (welche hinwiederum nicht unabhängig von der Position des Einzelkapitals innerhalb der Konkurrenz gesetzt ist). Sie bestätigen die naturwüchsig durch die Kapitalbewegung gesetzte Zersplitterung der Arbeiter der verschiedenen Betriebe untereinander, indem sie die Unterscheidung zwischen Arbeitern florierender und denen stagnierender Betriebe unmittelbar als Unterscheidung zwischen gutbezahlten und schlechtbezahlten Teilen der Lohnarbeiter wiedergeben. Diese Unterscheidung wirkt sich aber - je nach Phase der zyklischen Akkumulationsbewegung - wiederum als Verschärfung der Konkurrenz zwischen Arbeitern aus, die das Kapital nun auch zum Herabdrücken des Lohns auch bisher gut gestellter Teile der Arbeiterklasse ausnutzt. Je grösser der Druck der industriellen Reservearmee, desto leichter wird es für die Kapitalistenklasse, das gesamte Lebensniveau der Arbeiterklasse über die Konkurrenz der Lohnarbeiter herabzudrücken.
Dagegen drückt sich in der gemeinschaftlichen Vertretung der Arbeiter durch ihre Organisationen gegen das Kapital der Widerspruch von Lohnarbeit und Kapital direkt aus, macht allgemein diesen Widerspruch als gesellschaftlichen Klassengegensatz sichtbar. Andererseits kann eine solche gemeinschaftliche Vertretung der Arbeiter dann zu einer Schwächung der Arbeiterklasse gegenüber dem Kapital führen, wenn eine solche zentrale Verhandlungs- und Kampforganisation von den Betrieben losgelöst ist. Fehlt nämlich der Gewerkschaftsorganisation eine feste Verankerung in den Betrieben, so besteht die Gefahr, daß sie überhaupt unfähig wird, die von ihr geforderte Auseinandersetzung mit dem Kapital effektiv zu führen. Es wird dann schwer, das Mittel des Streiks einzusetzen, da die Organisation von Streikbewegungen nur innerhalb der Betriebe selbst stattfinden kann;

darüberhinaus gerät sie in die Gefahr, sich nur noch auf die Gesamtlohnbewegung beziehen zu können, ohne die konkreten Ausbeutungsverhältnisse in den Betrieben zum Kampfgegenstand zu machen, die nicht nur durch die (betrieblich variierende) Lohnhöhe, sondern auch durch die Arbeitsbedingungen als Ausbeutungsbedingungen gesetzt sind! Indem sie sich nur auf die Gesamtlohnbewegung bezieht, gerät sie zudem in Gefahr, Objekt staatlicher Lohnplanung zu werden, wie dies gegenwärtig in der BRD der Fall ist.
Daraus ergibt sich, daß der Kampf des Kapitals dann effektiv gegenüber den Organisationen der Arbeiterklasse sein wird, wenn es gelingt, über die Trennung von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung die Arbeiterassoziationen zu schwächen. Der Erfolg einer solchen Taktik des Kapitals ist allerdings vom Grad der Entwicklung der Klassenkämpfe und der Arbeiterorganisationen abhängig. Um konkret zu werden: In der BRD besorgte die durch die Alliierten eingesetzte Gewerkschaftsführung dieses Geschäft z.T. selbst, indem sie systematisch die betrieblichen Gewerkschaftskader, soweit sie kommunistisch waren, zerschlug. Den Rest besorgte dann der bürgerliche Staat, indem er im Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsrat als betriebliche Interessenvertretung der Arbeiter auf die Friedenspflicht festlegte und damit die Kampffähigkeit der Arbeiterorganisationen in den betrieblichen Auseinandersetzungen mit dem Kapital zu unterdrücken suchte. Die Rechtssprechung der Arbeitsgerichte, die fortschreitend der Gewerkschaftsorganisation jede Untersützung betrieblicher Kampfaktionen untersagte, vollendete die von der bürgerlichen Klasse betriebene Schwächung der Organisationen der Arbeiter.
Die politische Differenzierung in der Arbeiterklasse zwischen bürgerlichen, reformistischen und kommunistischen Arbeitern, die ebenfalls ein wesentliches Moment möglicher Schwächung der Kampfkraft der Arbeiter ist, stellt sich in Italien in anderer Weise auch als Problem der Gewerkschaftsbewegung dar: nämlich über die Spaltung der Arbeiterorganisationen in eine kommunistische, christliche und eine sozial-demokratische Gewerkschaft, von denen vor allem die kommunistische und die christliche Bedeutung gewannen. Hatte der Faschismus in beiden Ländern die Notwendigkeit einer die politischen Fraktionierungen innerhalb der Arbeiterorganisationen überwindenden gewerkschaftlichen Einheitsorganisation mit einer starken Verankerung in den Betrieben bei den Arbeitern bewußt werden lassen, so mußte es in beiden Ländern Ziel der bürgerlichen Klasse sein, diese Erfahrung in ihrer Umsetzung in konkrete Organisationsformen zu hindern. Spiegelte sich doch in dieser Erfahrung ein wesentliches Stück Klassenerkenntnis wider, insofern in ihr die Zersplitterung der Arbeiter als Grund ihrer Schwäche gegenüber dem Kapital und auch dem bürgerlichen Staat begriffen und damit zugleich die Notwendigkeit einer Organisation als Klasse mit gleichen Interessen gegen das Kapital erkannt wird. Daß in der Gewerkschaftsorganisation diese gemeinsame Interessenvertretung gesehen wird, macht gleich-

zeitig deutlich, daß einzig der von den Gewerkschaften auszutragende Widerspruch, als Interessen- oder als Klassenwiderspruch, in der Lage ist, die Arbeiterklasse innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft zu vereinigen, nicht aber das in der Partei repräsentierte Verhältnis der Arbeiter zum bürgerlichen Staat und zur bürgerlichen Gesellschaft überhaupt. Die in den Parteien sich ausdrückende oder über sie vermittelte politische Differenzierung der Arbeiterklasse hat ihre Grundlage zum einen in der Tatsache, daß die Arbeiter ihre gesellschaftliche Erfahrung noch in "Kategorien" der vorkapitalistischen Gesellschaftsformen ausdrücken bzw. interpretieren (christliche Parteien), zum anderen darin, daß die Arbeiter aufgrund ihrer spezifischen Stellung innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft die von ihnen erfahrenen Widersprüche sowohl innerhalb von Kategorien der bürgerlichen Gesellschaft als auch als antagonistischen Klassengegensatz verarbeiten können. Denn ist der einzelne Arbeiter wesentlich Teil der Arbeiterklasse, die sich in einem antagonistischen Gegensatz zum Kapital befindet, so ist er gerade in diesem Verhältnis Verkäufer (der Ware Arbeitskraft), worin seine Stellung als "freier und gleicher" Staatsbürger mit dem besonderen Interesse an dem normalen Verkauf seiner besonderen "Einkommensquelle" begründet ist, eine Einkommensquelle neben anderen, neben "Boden" und "Kapital". Wieweit das antagonistische Verhältnis zum Kapital als solches erfahrbar wird, hängt nun wiederum vom Gang der Kapitalakkumulation, aber auch vom - historischen Besonderheiten unterworfenen - Gang der Arbeiterbewegung und ihrer Organisationen ab. Diese widersprüchlichen Erfahrungsinhalte sind es aber, die einen wesentlichen Hebel der bürgerlichen Klasse darstellen, die einheitliche Organisierung der Arbeiter zu verhindern oder aber zu zersetzen.
Wir müssen also bei der Frage nach der Gewerkschaft als potentieller einheitlicher Klassenorganisation zwei Momente beachten: Zum einen das Verhältnis zwischen betrieblicher und zentraler Interessenvertretung und die Versuche des Kapitals, die naturwüchsige Zersplitterung der Arbeiter auf unterschiedliche Branchen und Betriebe und ihre Konkurrenz untereinander auszunutzen. Zum anderen wird die politische Differenzierung als Hebel der organisatorischen Schwächung eingesetzt. Anhand der Entwicklung in der BRD haben wir angedeutet, wie beide Momente ineinandergehen bei der Schwächung der westdeutschen Arbeiterbewegung in den 50-er Jahren; die gleichen Momente lassen sich auch - wenn auch in einem anderen historischen Zusammenhang - an der Entwicklung in Italien aufzeigen.

Der politischen Spaltung der Einheitsgewerkschaft folgt ihre Schwächung. Da sich Kommunisten auf der einen und Christen und Sozialdemokraten auf der anderen Seite nicht in Basis und Gewerkschaftsführung auseinanderdividieren lassen, kann eine Schwächung nur über die politische Spaltung der Organisation bewirkt werden. Dies stellt sich allerdings in einem weitaus komplizierteren Verhältnis zwischen zentraler Gewerkschaftsorganisation und

betrieblicher Organisation und zwischen den Strategien der Gewerkschaftsverbände dar, als dies in der BRD der Fall ist. Dort - wir nehmen die IG-Metall als Beispiel - versucht die Gewerkschaft, nachdem ihr durch die Praxis des Btr.VG die immanenten Konsequenzen ihrer eigenen Politik der Ausschaltung kommunistischer Kader in den Betrieben deutlich werden (wir können hier nicht auf die Fehler der Politik der KPD eingehen, die eine solche Politik der Ausschaltung ermöglichten), sich erneut durch die Organisierung betrieblicher Vertrauensleutekörper in den Betrieben zu verankern, ohne diesen allerdings eine wesentliche Position in der Gewerkschaft zuzugestehen (7). Das Verhältnis von betrieblicher und zentraler Gewerkschaftsorganisation stellt sich nun in Italien (vermittelt über die politischen Widersprüche in der Gewerkschaftsbewegung) anders dar.
Die Politik von CISL und CGIL hinsichtlich des genannten Problems (vgl. dazu den Aufsatz von BAGLIONI*) unterscheiden sich in einer Weise, welche eben nur durch die politische Spaltung verständlich wird. Ist nämlich in dem Versuch der IG-Metall, Vertrauensleutekörper in den Betrieben aufzubauen, doch noch ein Rest von Erkenntnis der Bedingungen der Stärke der Arbeiter bzw. der Gewerkschaftsbewegung gegenüber dem Kapital vorhanden, so gilt dies nicht für die CISL. Ihre Tradition einer von den Betrieben ausgehenden Gewerkschaftsstrategie ist zum einen in dem Versuch begründet, sich als Konkurrenzorganisation gegenüber der CGIL zu verankern, eine Basis zu erhalten, um von da aus den Einfluß der kommunistischen Gewerkschaft zurückdrängen zu können. Zum anderen drückt sich in dieser Politik eine durchaus systemimmanente Strategie aus, indem nämlich die Produktivität des Einzelbetriebs zur Grundlage der je betrieblich zu differenzierenden Lohnforderungen gemacht wird, womit die Zersplitterung der Arbeiterklasse zum Programm der Lohnpolitik gemacht wird! Das Konzept betrieblicher Gewerkschaftssektionen - institutionell etwa vergleichbar mit den Vertrauensleutekörper der IG-Metall - stößt so zunächst auf die Ablehnung bei der kommunistischen Gewerkschaft CGIL. Für diese bilden die existierenden commissioni interne - eine gesetzlich verankerte Interessenvertretung der Arbeiter im Betrieb mit allerdings noch geringeren Rechten als denen der westdeutschen Betriebsräte - die einzig noch existierenden Organisationen, in denen auf Betriebsebene die Einheit der Arbeiter repräsentiert ist. Die politische Linie der CISL dagegen, betriebliche Gewerkschaftssektionen zu errichten und ihnen progressiv die Rechte der commissione interna zu übertragen, wird von der CGIL als ein weiteres Moment der Spaltung, der Durchsetzung der politischen Differenzierung der Arbeiter nun auch in der Auseinandersetzung mit dem Einzelbetrieb, gewertet. Die Orientierung der Lohnforderungen an der betrieblichen Produktivität erscheint der CGIL (durchaus richtig!) als ein weiteres Moment dieser Spaltung.
So ideologisch richtig die Linie der Klasseneinheit der CGIL gegenüber der CISL ist, so führt sie, wie wir schon oben in unserem historischen Abriß

* Vgl. Band I, S. 114ff

ausführten, zur Isolierung der Gewerkschaft von den wirklichen Problemen in den Betrieben. Die Unterdrückung der kommunistischen Gewerkschaftskader in den Betrieben, aber auch die ideologische Orientierung auf die Politik der Klasseneinheit, die sich in primär nationalen Lohnverhandlungen ausdrückt, führt zu dieser Isolierung, ohne daß selbst auf nationaler Ebene Erfolge in den Lohnverhandlungen erreicht werden: Die politische Schwächung der Gewerkschaftsbewegung zusammen mit dem außerordentlichen Druck der industriellen Reservearmee des Südens führen in den 50-er Jahren zu minimalen Ergebnissen bei den Lohnverhandlungen, die zudem durch den Abschluß mehrjähriger Verträge gekennzeichnet sind. Können in der BRD im Zuge der Auflösung der Arbeitslosigkeit die Betriebsräte insofern für die Arbeiter von großer Bedeutung sein, als sie aufgrund der Knappheit der Arbeitskraft Ende der 50-er bis Mitte der 60-er Jahre eine außerordentlich starke Verhandlungsposition gegenüber den Einzelkapitalen haben, so gilt dies nicht für die commissioni interne, die, losgelöst von der gewerkschaftlichen Organisation, unter dem Druck der Arbeitslosigkeit kein Machtmittel gegen das Kapital in der Hand haben. Daher ist auch die Politik der CGIL, die in der commissione interna die Einheit der Arbeiter im Betrieb repräsentiert sieht, insofern den wirklichen Verhältnissen äußerlich, als diese Einheit keinerlei Machtposition gegenüber dem Kapital zum Inhalt hat !
Der tendenzielle Verlust einer Basis in den Betrieben wirkt sich bei der CGIL nun in zweierlei Hinsicht aus: Einmal kann die CGIL den Arbeitern gegenüber kaum mehr als eine Macht ins Bewußtsein treten, die sie gegenüber dem Kapital vertritt und wirklich eine Verbesserung ihrer Lebensbedingungen durchzusetzen in der Lage ist. Zum anderen wird die CGIL zum Anhängsel - "Transmissionsriemen" - der kommunistischen Partei (KPI), betrachtet sich selbst als Instrument der Propagierung der Politik der Partei; einer Politik, die sich auf die allgemein politischen Verhältnisse bezieht, nicht aber auf die konkret erfahrenen Widersprüche der Arbeiter zum Kapital. Die Propagierung der Klasseneinheit wird so zur Abstraktion von den wirklichen Verhältnissen, der Kommunismus gerät in Gefahr, zur Weltanschauung zu werden, die kommunistische Gewerkschaft eben zu einer Gewerkschaft, die, trotz der Propagierung der Klasseneinheit, nicht diese selbst, sondern die politische Differenzierung der Arbeiter repräsentiert! Der Selbstkritikprozeß seit Mitte der 50-er Jahre mußte so als Wende in der Politik erscheinen.

5. Die Hinwendung der Gewerkschaften zu den mit der Entwicklung der Produktivität gesetzten Veränderungen bzw. Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen im Betrieb, die Anfang der 60-er Jahre in den ersten Ansätzen einer gemeinsamen Betriebsarbeit und in den Ergebnissen der Verhandlungen von 1962 und 1963 sich ausdrückt, die aber im weiteren Fortgang erst durch

die Intensivierung des Arbeitsprozesses in den großen norditalienischen Betrieben ihre Bedeutung gewinnt, soll im folgenden auf ihre inhaltlichen Konzepte hin untersucht werden. Dabei soll die zunächst nur umrissene Problematik verdeutlicht werden.

Die zur Frage der Veränderungen der Arbeitsbedingungen in Italien bisher umfassendste Darstellung findet sich bei REGINI/REYNERI (8). Sie geben u.a. einen Überblick über die Entwicklung der Gewerkschaftsstrategien zur Frage des Akkords und der Bewertung der Qualifikation durch das Kapital und untersuchen gleichzeitig die mit Akkordlohn, Leistungslohnsystemen und Qualifikationsbewertung verbundenen Kapitalstrategien, die Entwicklung von Forderungen in den spontanen Kämpfen, die sich auf diese Probleme beziehen, und die Dialektik von Gewerkschaft und Klassenkampfbewegung: "Die traditionelle gewerkschaftliche Praxis stellt ... bezüglich des Akkords einerseits Forderungen auf, die seine Grundstruktur als Lohnsystem voll und ganz akzeptieren, und versucht aber andererseits, die schlimmsten Auswirkungen dieses Systems zu bekämpfen... man verteidigt die Arbeiter gegen 'Exzesse' seiner Anwendung. In der traditionellen Linie drückt sich das Problem in der Verteidigung gegen willkürliche Zeitkürzungen und gegen dauernde Änderungen in der Organisation der Produktion auf Kosten der Arbeiter mit der Entschuldigung technischer Neuerungen aus. Die Lösung wird in der Anpassung der Akkordtabellen an die effektiven Zeiten gesehen...die vertragliche Festlegung des Akkords muß einerseits darauf abzielen, dieses Arbeitssystem korrekt funktionieren zu lassen, 'Übergriffe' seitens der Unternehmer zu vermeiden und eine Reihe von Garantien zu erhalten, die die Gesundheit des Arbeiters schützen; andererseits ... wird auf diesem Weg betont, wie nötig die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb ist, um gewisse Entscheidungen bezüglich der Organisation der Produktion der Einseitigkeit und Willkür der Betriebsleitung zu entziehen" (9).

Nach der Darstellung von REGINI/REYNERI scheinen sich in Bezug auf den Akkord die Positionen von CISL und CGIL nicht zu unterscheiden. Zur Kennzeichnung der Position der CGIL ist aber wichtig - von der CISL ist das gar nicht zu erwarten -, daß die Strategie in Bezug auf die Arbeitsabpressung durch die Form des Akkordlohns keinen Begriff von der kapitalistischen Form des Arbeitsprozesses hat. Sie richtet sich gegen die 'übermäßige Ausbeutung', begreift Ausbeutung selbst eher in Kategorien der Prellerei um den gerechten Lohn, als Produkt der Unternehmerwillkür, der die Macht- und Kontrollmöglichkeit der Arbeiterklasse im Betrieb entgegenzusetzen ist, vermittelt über die Befähigung der Gewerkschaft zu betrieblichen Verhandlungen, über die Ausweitung der gewerkschaftlichen Rechte im Betrieb. Die bei FOA/TRENTIN dargestellte Bejahung der technisch-wissenschaftlichen Revolution als Träger der Entwicklung der gesellschaftlichen Produktivkraft der Arbeit, die Betonung der fortschrittlichen Funktion der kapitalistischen Entwicklung, führt dazu, daß auch der kommunistischen Gewerkschaft der Klassencharakter des Produktionsprozesses in sei-

nen konkreten Organisationsformen verborgen bleibt.
Wenn die CGIL bei der Frage der Qualifikation eine der Strategie des Kapitals prinzipiell entgegengesetzte Position entwickelt, indem sie grundsätzlich die Formen der analytischen Arbeitsplatzbewertung, also die Einstufung der Arbeiter in unterschiedliche Lohngruppen nicht nach ihrer hergebrachten Qualifikation, sondern nach den Erfordernissen des Arbeitsplatzes ablehnt, so basiert auch diese Position nicht auf einer grundsätzlichen Einsicht in die kapitalistische Form des Arbeitsprozesses. Die Kritik an der analytischen Arbeitsplatzbewertung beruft sich vielmehr auf den gewerkschaftlichen Anspruch, den Arbeitsmarkt zu kontrollieren: "Die job evaluation zerstört die Einheit der Arbeiter am Arbeitsmarkt, indem sie einerseits einen Betrieb vom anderen isoliert, und andererseits das Arbeitsverhältnis innerhalb des Betriebes individualisiert. Dies führt zur Verringerung der Macht der Gewerkschaft, deren Hauptfunktion - nach der CGIL - gerade in der Kontrolle des Verkaufs der Arbeitskraft am Arbeitsmarkt besteht"(10).
Als weiteren Inhalt ihrer Politik macht sich die CGIL die Verteidigung des "beruflichen Erbes" der Arbeiter zu eigen. "Äußerst vereinfacht kann die Denkweise, die hinter der traditionellen Linie der CGIL steht, folgendermaßen umrissen werden: der Arbeiter präsentiert sich auf dem Arbeitsmarkt mit einem beruflichen Gut, dessen die Unternehmer bedürfen. Es ist also notwendig, daß die Gewerkschaft den Arbeitsmarkt kontrolliert und die berufliche Figur des Arbeiters verteidigt, indem sie verhindert, daß der Verkaufspreis der Arbeitskraft, d.h. der Lohn, unter seinem berufsmässigen Wert liegt. Um dies erreichen zu können, ist es äußerst wichtig, daß ein Bewertungssystem für dieses berufsmäßige Gut geschaffen wird, das einheitlich ist, d.h. gültig für den gesamten Arbeitsmarkt, unabhängig von den einzelnen Unternehmen. Dieses Bewertungssystem ist das System der Qualifikationen, das also insgesamt gültig ist, wenn es auch durch neue Qualifikationselemente jeweils auf den letzten Stand gebracht werden muß. Die Voraussetzung, auf der diese Überlegung beruht, ist eine Kohärenz zwischen der beruflichen Fähigkeit des Arbeiters und dem von der betrieblichen Organisation geforderten Komplex von Arbeitsaufgaben, eine Kohärenz, die sich im Begriff des Berufs zusammenfaßt" (11).
Die gesamte traditionelle Konzeption der CGIL zur Arbeitsbewertung setzt also am Arbeitsmarkt, am Verkauf der Ware Arbeitskraft zu einem bestimmten Preis und der Sicherung dieses Preises an (die von SCLAVI angeführten Erfolge in den Verhandlungen 1963 bezüglich der Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch die Gewerkschaften entsprechen diesem Rahmen). Damit gerät nicht nur der kapitalistische Charakter der entwickelten Arbeitsteilung, sondern auch der des Schulsystems außer Sicht. Die vom Ausbildungssystem gelieferten Qualifikationen werden grundsätzlich akzeptiert, damit aber auch langfristig die im Produktionsprozeß selbst geschaffene Struktur der Arbeitsteilung und Qualifikation, insofern nämlich mit dem technologischen Umwälzungsprozeß in einem Zeit-lag auch das Bildungs-

wesen und seine konkreten Inhalte umgewälzt werden. Soweit die Kritik von REGINI/REYNERI.
Die Strategien der CGIL hinsichtlich der konkreten Lage der Arbeiter im Produktionsprozeß beschränken sich also zunächst auf die Forderung nach gewerkschaftlicher Kontrolle der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsmarkts. Der Klassenkampf wird als Machtkampf gegen die Willkür der Unternehmer formuliert. Die Macht selbst soll sich entwickeln als Kontrolle über den Arbeitsmarkt und als Verankerung gewerkschaftlicher Rechte auf Betriebsebene.
Der Aufsatz von BAGLIONI macht nun deutlich, daß die Annäherung zwischen CGIL und CISL hinsichtlich der Strategie, betriebliche Gewerkschaftssektionen zu bilden und diese zu einem Machtfaktor der Gewerkschaft gegen das Kapital zu entwickeln, während der ganzen 60-er Jahre erfolglos bleibt. Die Schwäche der Klassenbewegung bewirkt, daß die gesetzlich sanktionierten Betriebsräte (commissioni interne) nach wie vor die wesentlichen Organe innerhalb des Betriebes sind. Die progressiv in den 60-er Jahren sich entwickelnden gewerkschaftlichen Betriebsverhandlungen werden vom Gewerkschaftsapparat, nicht aber von den betrieblichen Gewerkschaftssektionen geführt! Eine Verhandlungs- und Kampfmacht der Gewerkschaften, die unmittelbar von den Arbeitern im Betrieb getragen ist, entwickelt sich nicht. Die betrieblichen Gewerkschaftssektionen bleiben eher die letzte Stufe der gewerkschaftlichen Hierarchie. Liegt dies zunächst daran, daß die entwickelte betriebliche Kampfkraft der Arbeiter überhaupt nicht da ist, die eine solche offensivere gewerkschaftliche Tätigkeit im Betrieb hätte ausfüllen können, so entspricht dies andererseits durchaus den strategischen Inhalten der betriebsbezogenen Politik, wie wir sie dargestellt haben: Wird in diesen Strategien doch nicht die durch die kapitalistische Formbestimmung des Arbeitsprozesses gesetzte Situation des Arbeiters zum Ausgangspunkt genommen. Dieser Ausgangspunkt entwickelt sich erst aus den Klassenkampferfahrungen der Arbeiter heraus, aus den Kämpfen, die seit 1968 einsetzen. Damit wird er immer mehr zum Inhalt gewerkschaftlicher Strategie, wird er der Gewerkschaft selbst z.T. gegen ihre festgelegten Positionen aufgezwungen. Erst in diesem Zusammenhang gelingt es auch, in den Delegiertenräten Organisationsformen für die betrieblichen Kämpfe und die gewerkschaftliche Verankerung in den großen Betrieben zu entwickeln.

6. Doch gehen wir zunächst auf die Entwicklung in Westdeutschland zurück. Wir hatten schon darauf hingewiesen, daß durch die prosperierende Akkumulationsbewegung in der BRD die Trennung zwischen Gewerkschaft und betrieblicher Interessenvertretung sich nicht in der Weise als Ohnmacht der Arbeiter gegenüber dem Kapital geltend macht wie in Italien. Die Arbeiter beziehen ihre relative Machtposition gerade in den 60-er Jahren primär aus der Konkurrenz der Einzelkapitale um die 'knappe' Ware Arbeits-

kraft. Die Trennung zwischen betrieblicher Interessenvertretung im Betriebsrat und Gewerkschaftsorganisation wird nicht zu einem wirklichen Problem der Gewerkschaftsbewegung, weil auf der einen Seite der Betriebsrat in der Lage ist, per Verhandlung mit der Unternehmensleitung Zugeständnisse insbesondere hinsichtlich des Lohns - aber auch der Arbeitsbedingungen - durchzusetzen, andererseits auch die mangelnde Kampffähigkeit der Gewerkschaft auf zentraler Ebene nicht in einer Stagnation der Lohnbewegung sich ausdrückt, weil hier ebenfalls weitgehend per Verhandlungen, nicht aber durch Streikbewegungen (mit den bekannten Ausnahmen 1957 und 1963 natürlich) Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen durchgesetzt werden können.

Die Strategie der IG-Metall läßt das Problem der Ausbeutungsformen weitgehend außer Betracht; in der allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit sieht sie eine Kompensation für die Arbeitsbelastung, ansonsten aber überläßt sie die Organisation des Produktionsprozesses dem Kapital und pocht nur auf eine "gerechte" Leistungsentlohnung. Wir waren oben schon darauf eingegangen, warum die Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen mit der Entwicklung der Produktivkraft der Arbeit zunächst in der BRD in dem betreffenden Zeitraum bis Ende der 60-er Jahre auch gar nicht derart als Problem wie etwa in Italien erkannt werden konnten. Das von Teilen der IG-Metall zu Ende der 50-er und Anfang der 60-er Jahre propagierte Konzept der betriebsnahen Tarifpolitik bleibt - mit Ausnahme einer Auseinandersetzung bei FORD (12) - reine Theorie und führt auch nicht zu einer breiten Diskussion in den Betrieben. Da das Konzept primär darauf abgestellt ist, den gewerkschaftlichen Einfluß in den Betrieben durch Tarifierung der betrieblichen Effektivverdienste zu sichern, diese Effektivverdienste den Arbeitern wiederum durch die Verhandlungen des Betriebsrats schon abgesichert erscheinen, drückt es keine Erfahrungen der Arbeiter und Gewerkschaftskader in den Betrieben aus, die erst materielle Basis der Durchsetzung eines solchen Konzeptes hätten sein können.

Daß die Notwendigkeit der Machtentfaltung der Arbeiter gegen die Formen der Anwendung der Arbeitskraft im Produktionsprozeß nicht ins Bewußtsein der Gewerkschaftsbewegung gelangt, hat zum anderen seinen Grund darin, daß gerade die Arbeiterschichten, die über die Taylorisierung des Arbeitsprozesses die Intensivierung der Arbeit erfahren, zunächst primär ausländische Arbeiter und Frauen sind. Im Gegensatz zu den aus dem Süden eingewanderten neuen norditalienischen Arbeiterschichten, die dort eine Existenz als Arbeiter sich aufzubauen suchen, erfahren die ausländischen Arbeiter in der BRD die enorme Auspressung zunächst als vorübergehendes Schicksal in der Hoffnung, sich mit dem "Ersparten" nach der Rückkehr in das Heimatland eine selbständige Existenz aufbauen zu können (was bei der Ausweitung des Dienstleistungsbereichs in den südlichen Ländern als durchaus realistisch erscheint!). Finden daher die norditalienischen Kämpfe gerade auch ihre Sprengkraft aufgrund der Bedingungen

im Reproduktionsbereich (Wohnungen, Ausbildung), werden die schlechten Lebens- und Arbeitsbedingungen von den ausländischen Arbeitern in der BRD gerade in Kauf genommen, solange sie sich bewußt noch nicht mit dem Arbeiterschicksal abgefunden haben! Diese Schichten finden aber aufgrund der traditionellen Zusammensetzung der betrieblichen Gewerkschaftskader und der Betriebsräte auch keine wirkliche Interessenvertretung innerhalb dieser Institutionen. Die vom Kapital vollzogene Spaltung der Arbeiterklasse in die Schicht traditioneller deutscher Industriearbeiter, die weitgehend die Facharbeiterschicht stellt, und ausländischer Arbeiter, Frauen und proletarisierter Bauern aus den ländlichen Umgebungen der Industriezentren wird von der Gewerkschaft eher bestätigt denn bekämpft. Daß dies erst im Jahre 1973 zum Konflikt führt - exemplarisch im FORD-Streik - liegt an der allgemeinen Situation der Rechtlosigkeit der ausländischen Arbeiter, aber auch an den relativ - zu den Herkunftsländern - hohen Löhnen in Phasen prosperierender Kapitalakkumulation. Erst die Senkung des Reallohns über die inflationäre Entwicklung macht auch die Arbeitsbedingungen progressiv zu Kampfgegenständen.
In der BRD macht sich erst 1973 die Schwäche der Arbeiterbewegung gegenüber dem Kapital aufgrund der mangelnden gewerkschaftlichen Kampffähigkeit und Kampfbereitschaft auf nationaler und auf betrieblicher Ebene in aller Deutlichkeit geltend, die offensichtlich in die Strategie des Kapitals zur weiteren Spaltung der Arbeiter eingeht. 1973 führen die Arbeiter ihre betrieblichen Kämpfe mit z.T. angesichts der Konjunkturlage außerordentlich geringem Erfolg. Sie führen sie nicht nur ohne die Gewerkschaft, sondern auch explizit gegen deren lohnpolitische Strategie der Anpassung der Lohnerhöhungen an die Stabilität des Gesamtsystems. Die gewerkschaftlichen Vertretungsorgane auf Betriebsebene stehen oft hilflos den Kämpfen gegenüber oder wenden sich sogar gegen sie, wenn sie offen kritisiert werden. Die Diskriminierung ganzer Arbeiterschichten durch das Lohngruppensystem, die barbarischen Arbeitsbedingungen an den Bändern, werden erstmals zu Kampfgegenständen. Offene oder verdeckte Kooperation zwischen Betriebsräten und der Polizei gegen die ausländischen Arbeiter sind keine Ausnahme. Wo Betriebsräte oder Vertrauensleute den Versuch machen, die Kämpfe mit zu organisieren, sich zu ihren Sprechern zu machen, gelingt es oft nicht, erfolgreich den Streik zu beenden. Die Strategie des Kapitals ist bewußt darauf gerichtet, die Kämpfe zu zersplittern, die Widersprüche zwischen offizieller Gewerkschaftspolitik und Arbeiterinteressen zu seinen Gunsten zu wenden. Die Betriebe mit einer traditionell starken linken Gewerkschaftsfraktion im Vertrauensleutekörper und im Betriebsrat - wie HOESCH und KLÖCKNER - müssen schwere Niederlagen einstecken, was einen wesentlichen Grund in der offenen Distanzierung der Gewerkschaftsführung von diesen Kämpfen hat.
So gelingt es nicht, die Kampfkraft der Avantgardebetriebe in eine Stärkung der Machtposition der in den Gewerkschaften organisierten Arbeiter

gegen das Kapital umzusetzen. Durch das Zugeständnis einer allgemeinen Teuerungszulage an die Stahlarbeiter in den Gewerkschaftsverhandlungen im MAI 1973 werden zudem die kampfstarken Betriebe der Stahlindustrie von der Bewegung in der metallverarbeitenden Industrie abgetrennt. Dabei werden den Gewerkschaften nicht mehr - wie noch nach den SEPTEMBER-STREIKS 1969 - durch Einlenken Integrationsfunktionen zugestanden, sondern sie werden durch das Kapital - das ihre falsche Politik damit gegen sie selber kehrt - in eine Situation gezwungen, in der sie offen als Disziplinierungsinstrument den Arbeitern gegenüber sich darstellen. Dies geschieht in einer Phase der konjunkturellen Entwicklung, in der die ökonomische Stellung der Arbeiter dem Kapital gegenüber objektiv zunächst günstige Bedingungen für Erfolge und für eine Stärkung der Klassenbewegung verschafft, das Kapital demgemäß die Strategie verfolgen muß, die Anfänge einer solchen Klassenbewegung offen niederzuhalten.
Dabei kommt ihm die historische Situation der Gewerkschaften entgegen: die Trennung zwischen betrieblicher bzw. regionaler Interessenvertretung, die gesetzliche Festlegung der Betriebsräte auf die Friedenpflicht und die politische Festlegung der Gewerkschaftsführung auf die Unterstützung der Stabilitätspolitik der SPD-Regierung, die institutionell und rechtlich verhinderte Kampffähigkeit der Gewerkschaften auf Betriebsebene, die außerordentlich schwache Stellung der betrieblichen Vertrauensleute gegenüber dem Gewerkschaftsapparat, ihr mangelnder Einfluß auf die tarifpolitischen Entscheidungen, die innere Schwäche der Vertrauensleutekörper selbst, insgesamt also der Zustand der Zersplitterung der Klasse! In dieser Situation erscheint es schon als Zynismus, wenn sich die Gewerkschaftsführung auf die Einheit der Gewerkschaft als Bedingung der Stärke der Arbeiterklasse gegen das Kapital beruft und damit die spontanen Abwehrkämpfe denunziert, wenn rechte Betriebsräte - wie bei FORD geschehen - sich weigern, die Forderungen der Arbeiter gegenüber der Unternehmensleitung zu vertreten, mit der Begründung, dies laufe auf Betriebssyndikalismus und eine Schwächung der Gewerkschaften hinaus. Dies geschieht in einer Situation, wo diese einheitliche Organisation der Arbeiter keine produktiven Potenzen zur Entwicklung der Klassenkämpfe freizusetzen vermag, wo innerhalb der Gewerkschaft jede Kritik an der offiziellen Gewerkschaftspolitik mit dem Verdikt des gewerkschaftsschädigenden oder spalterischen Verhaltens unterdrückt wird, wo die inneren Organe der Gewerkschaft wenig Raum lassen für die ernsthafte Auseinandersetzung für eine Strategie gegen das Kapital.

Die Gewerkschaften in der BRD haben gegenüber den Gewerkschaften in Italien den großen Vorteil, daß die politische Differenzierung der Arbeiter in ihnen selbst ausgetragen werden muß, daß die Form der Einheitsgewerkschaft immerhin mit Notwendigkeit dazu führen muß, daß unter dem Druck der gegenwärtigen Niederlagen der Gewerkschaftsbewegung - vermittelt über die gewerkschaftlichen Kader in den Betrieben- die Auseinan-

dersetzung um die Kampffähigkeit der Gewerkschaft vor allem auf Betriebsebene in die Gewerkschaft hineingetragen wird. Im Propagieren des Konzepts der betriebsnahen Tarifpolitik durch die Gewerkschaftslinke drückt sich - wenn auch unfertig - die Notwendigkeit der Vermittlung betrieblicher und zentraler Gewerkschaftspolitik aus. Solange das Nichtaufgreifen dieser Probleme nicht durch die Erfahrungen in den betrieblichen Auseinandersetzungen sichtbar wurde, konnten von der Gewerkschaftsführung Vorstellungen dieser Art als Störfaktoren ihrer 'einkommenspolitischen' Linie abgekappt werden. Je mehr aber in den Kämpfen der Arbeiter selber diese Probleme formuliert werden, je mehr in diesen Auseinandersetzungen die Strategie des Kapitals sichtbar wird, die Gewerkschaftspolitik auf die zentrale Ebene zu beschränken und damit die totale Einflußlosigkeit der Gewerkschaften in den Betrieben zu provozieren, umso mehr sind gerade die unteren Gewerkschaftskader auch dazu gezwungen, auf eine Wiederherstellung der Kampffähigkeit der Gewerkschaften in den Betrieben zu drängen. Die wesentliche Machtbasis, auf die sie sich dabei stützen können, sind die Kämpfe der Arbeiter in den Betrieben!
So zeigt die Entwicklung in der BRD, daß Klasseneinheit nicht organisatorisch im Gewerkschaftsapparat repräsentierbar ist, sondern allein Resultat des Klassenkampfes zwischen Kapital und Arbeit sein kann, von den Arbeitern selbst als ihr Problem entwickelt und erfahren werden muß. Dabei kann die konkret historische Verfassung der Gewerkschaftsorganisation diesen Prozeß hemmen oder aber fördern, und sie kann ihn dann äußerlich verdeutlichen, wenn sie diese Inhalte der Kämpfe und der Erfahrung der Arbeiter in ihre Politik aufnimmt bzw. sich von ihnen bestimmen läßt. Wir können diesen Prozeß in viel fortgeschritteneren Formen am Beispiel der Entwicklung der italienischen Gewerkschaftsorganisationen in den italienischen Klassenkämpfen nachvollziehen.

7. Wir hatten gezeigt, daß es für die Entwicklung in Italien kennzeichnend ist, daß die innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen und auch der reale Kampf um die Entfaltung der Gewerkschaftsmacht auf Betriebsebene im Zusammenhang einer auf die Ausbeutungsbedingungen im Betrieb inhaltlich ausgerichteten Strategie dazu führt, daß die Bewegung der spontanen Kämpfe seit 1968 und ihre spezifischen Kampfinhalte schon organisatorische Formen vorfinden und daß ihr politische Diskussionen entgegenkommen, die bis dahin sowohl in der CGIL als auch in der CISL sich entwickelt haben. In dem in diesem Zusammenhang bereits zitierten Beitrag von SCLAVI wird deutlich, daß die innergewerkschaftliche Diskussion und das Vertragssystem von 1963 wichtige Probleme der zukünftigen Bewegung der Klasse vorwegnimmt. So stellt sich ihm die Frage der "Aktionsentwicklung in der Fabrik und ihrer Beziehung zu der allgemeineren Aktion"* die noch nicht gelöst, aber immerhin angegangen war! Auf Basis der ersten

* S. 205

sich entwickelnden Kämpfe geht es für SCLAVI 1968 darum, "in der gegenwärtigen Lage der Produktionsverhältnisse konkret herauszufinden, wie der gewerkschaftliche Kampf wieder zur grundsätzlichen Erfahrung wird, in dem sich die unmittelbaren Elemente des Klassenkampfs konsolidieren. Eine grundsätzliche - wenn auch nicht hinreichende - Erfahrung, in der die arbeitenden Klassen ihre eigenen Fähigkeiten, die Entwicklungsprozesse des kapitalistischen Systems zu bekämpfen und so die Möglichkeiten einer wirkungsvollen Hypothese über die Entwicklung des Klassenantagonismus in der modernen Gesellschaft zu schaffen, organisieren"**. Jede weitere Entwicklung des Vertragssystems aber habe von "der wirklichen Arbeitssituation in der Fabrik", nicht aber "von einer optimalen wirtschaftlichen Entwicklung des Systems"auszugehen***.

Als die großen Klassenkämpfe in Italien begannen, war also innerhalb der CGIL als auch innerhalb der CISL schon ein Entwicklungsprozeß gelaufen, in dem der Widerspruch von ökonomischem Wachstum und Lebensbedürfnissen der Arbeiter erkannt wurde. Für die CISL wird dies an den unterschiedlichen Positionen von FERRARIO*(1962) und CARNITI*(Januar 1969) deutlich. Dabei bildete in der innergewerkschaftlichen Diskussion die Auseinandersetzung mit den Formen der Ausbeutung in der Fabrik und die Frage, wie hier der Kampf zu führen sei, den wesentlichen Ausgangspunkt für diese Erkenntnis. Andererseits war durch die Suche nach einer Verbindung von Betriebsverhandlung und nationalem Vertrag und die dabei erfahrenen Versuche des Kapitals, das gewerkschaftliche Recht auf Betriebsverhandlung durch die Beschränkung des Streikrechts wieder rückgängig zu machen (wie es z.B. im "Käfig" des Vertrages von 1963 deutlich wird), die Gewerkschaft immerhin offen für die von den Arbeitern selbst entwickelten betrieblichen Kämpfe. Diese Offenheit der Gewerkschaften, sowohl der CISL als auch der CGIL, war wiederum nicht unvermitteltes Resultat der Gewerkschaftsideologien, sondern der Erfahrung von Niederlagen, die - wie dargestellt - zu einem viel früheren Zeitpunkt erfolgen mußten, als dies in der BRD der Fall sein konnte! So konnte es auch in den spontanen Kämpfen nicht zu einer derart vehementen Gegenüberstellung von spontanen Kämpfen und gewerkschaftlicher Politik kommen wie aktuell in der BRD.

Was macht nun aber den Sprung in den Klassenkämpfen seit 1968 gegenüber den davorliegenden Auseinandersetzungen aus? "In Wirklichkeit sind es weder reine Lohnforderungen, die zum Motor der italienischen Klassenkämpfe werden, noch - per deutschem salto mortale - plötzlich politische Forderungen nach der Diktatur des Proletariats und der Zerschlagung des Staatsapparats und seiner revisionistischen Lakaien. Das massenhaft sich artikulierende Bedürfnis nach der Emanzipation von der entfremdeten Arbeit konkretisiert sich in drei Forderungen, die genau den Punkt bezeichnen, bis zu dem hin die theoretischen Bedürfnisse praktische Massenbedürfnisse geworden sind: Selbstbestimmung des Arbeitstempos und der Bandgeschwin-

*Vgl. Bd. I, S. 63ff u. in diesem Bd. S. 178ff **S. 204*** S. 203

digkeiten, Abschaffung des Akkords, Überwindung der verschiedenen Lohngruppen und des Unterschieds zwischen Arbeitern und Angestellten. Die Formen, die der Kampf um diese Forderungen produziert, drücken ihren gemeinsamen Inhalt organisatorisch aus: das Bedürfnis nach Autonomie des Arbeitskampfs. Die wichtigsten Organe der Arbeiterautonomie sind die Delegierten, die Fabrikräte und die Vollversammlungen. Alles, was die italienische Linke später über das politische Potential dieser Forderungen, über den revolutionären oder opportunistischen Charakter der Delegierten gesagt hat, muß an der Tatsache gemessen werden, daß diese Forderungen und diese ihre organisatorische Ausdrucksform den qualitativen Sprung der Kämpfe von 1968/69 ausmachen" (13).
Um einen qualitativen Sprung handelt es sich insofern, als in der Entwicklung des Systems der Delegierten die Klassenbewegung selbst eine Antwort auf die vorher schon dargestellten Probleme findet; daß sie lernt, ihre eigenen Fähigkeiten zu organisieren, um die "Entwicklungsprozesse des kapitalistischen Systems zu bekämpfen". Die Klasseneinheit wird von den Arbeitern dem Kapital gegenüber selbst in die Hand genommen und umgesetzt - und damit die bloße Gegenüberstellung von Idee dieser Einheit und wirklicher Zersplitterung, gewerkschaftlicher Organisierung und der Ohnmacht der Organisation am Ort der Ausbeutung im Betrieb, praktisch kritisiert!
Auf zweierlei Weise repräsentieren die Delegierten das von den Arbeitern "angeeignete" Problem der Klasseneinheit: Der Delegierte "verkörpert eine Arbeitergruppe, die homogene Interessen hat, die objektiv vom Unternehmer zu Produktionszwecken vereinigt worden sind, die aber auch subjektiv vereinigt werden kann, um sich gegen die Ausbeutung durch den Unternehmer zu wehren" (GARAVINI)*. Der Delegiertenrat stellt die Vereinigung der Arbeiter in der Fabrik dar: "Während des ganzen Kampfes bei uns - und ich glaube, ähnlich war es in ganz Italien - kam heraus, daß wir eine Organisation brauchen, die Kontakte mit anderen Arbeitergruppen hat. Also mit allen Interessen, nicht nur mit den gemeinsamen, sondern auch mit den verschiedenen ... Ein Delegierter handelt nie als Individuum, sondern nur in enger Verbindung mit seiner Gruppe, auch wenn er persönlich nicht den Wunsch der Gruppe vertreten sollte. Er wird für zwei Jahre gewählt, kann aber jederzeit mit mehr als 50% abgewählt werden; ein Mitglied kann abgewählt werden, auch gegen den Willen der Gruppe, die er vertritt. Man will damit vermeiden, daß er über die Interessenvertretung seiner Gruppe das allgemeine Interesse vergißt" (14).

Mit dieser bewußten Aneignung der Gesellschaftlichkeit der Arbeit, hergestellt durch die Vereinigung der Arbeiter im unmittelbaren Produktionsprozeß und im Betrieb durch das Kapital, als Kampfmittel der Arbeiter gegen die aus dem Eigentum an Produktionsmitteln entspringende Verfügungsgewalt über die Anwendung der Arbeitskraft, ist ein wesentlicher Schritt hin zur Klassenerkenntnis und zur Klassenorganisation vollzogen.

* S.208

Denn dadurch wird der Schein der Naturnotwendigkeit der Unterwerfung der Arbeiter unter das Kapital durchbrochen. Solange nämlich das Kapital als natürliche Form der Arbeitsbedingungen gegenüber der Arbeit überhaupt erscheint, erscheint die Herrschaft des Kapitalisten im Betrieb über die Anwendung der Arbeitskraft den Arbeitern als Personifizierung der Arbeitsbedingungen gegenüber der Arbeit (MARX). Die Delegiertenräte sind nun unmittelbar organisatorischer Ausdruck der Tatsache, daß die Arbeiter sich dagegen zur Wehr setzen, daß sie dem Kapital und nicht sich selber gehören. "Als unabhängige Personen sind die Arbeiter Vereinzelte, die in ein Verhältnis zu demselben Kapital, aber nicht zueinander treten. Ihre Kooperation beginnt erst im Arbeitsprozeß, aber im Arbeitsprozeß haben sie bereits aufgehört, sich selbst zu gehören. Mit dem Eintritt in denselben sind sie dem Kapital einverleibt" (15). Das Problem der Delegierten stellt sich nun dar "als die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Arbeiterklasse, die dem täglichen Versuch des Unternehmers, die Ausbeutung zu steigern, Abteilung für Abteilung, in der ganzen Arbeiterklasse die Fähigkeit zur Einheit, zum Kampf, zu täglicher Organisierung entgegensetzt" (GARAVINI, S. 210). Damit wird aber die vom Kapital gesetzte Kooperation und Vereinigung im Produktionsprozeß subjektiv von den Arbeitern angeeignet und als Form der eigenen Klassenorganisation gegen das Kapital gewendet. Damit wird auch die Erkenntnis angeeignet, daß nicht das Kapital, sondern die gesellschaftliche Arbeit produktiv ist, eine Erkenntnis, aus der heraus der tägliche Kampf gegen den Anspruch des Kapitals auf Herrschaft über den Produktionsprozeß geführt werden kann. Nur über einen solchen Prozeß kann auch der Schein der Unabhängigkeit des einzelnen Arbeiters, der Schein seiner Existenz als bürgerliches Privatindividuum aufgehoben werden, oder, anders gesagt, der Schein der Konkurrenz, in dem der Arbeiter sich als individueller Warenverkäufer begreift. Insofern die Forderungen der Arbeiter also auch nicht mehr eingebannt sind in diesen Schein, begreifen die Arbeiter, daß der individuelle Verkauf ihrer Arbeitskraft, die Bezahlung nach Leistung, selbst wiederum vom Kapital als Mittel der Herrschaft gewendet wird,und darin ist zugleich die Erkenntnis angelegt, daß die gemeinsame Abwehr sich nicht nur auf den einzelnen Betrieb beziehen kann. Das Begreifen des Lohnarbeiterschicksals (als Klassenschicksal und nicht als naturwüchsig gesetztes) in den betrieblichen Kämpfen gegen die uneingeschränkte Macht des Kapitals über die Bedingungen und den Grad der Ausbeutung der Arbeitskraft wird so zugleich Ausgangspunkt einer über den Betrieb hinausgehenden Vereinheitlichung und Organisierung der Arbeiter. So ist die Stärkung der Gewerkschaften und ihrer Politik (die zugleich wesentliche Inhalte der betrieblichen Kämpfe nunmehr ausdrückt) Folge der betrieblichen Auseinandersetzung, gerade weil sich die neue Qualität dieser Kämpfe nicht mehr in borniert korporativistischen Formen auszudrücken vermag ! Die Veränderung der gewerkschaft-

lichen Organisationsstrukturen und der Inhalte gewerkschaftlicher Politik und die Stärkung der Gewerkschaft als eine Organisation, die jetzt in der Einheit der Arbeiterklasse wirkliche Machtpositionen gegenüber dem Kapital geltend machen kann, ist notwendige Folge der Klassenkämpfe in den Betrieben.
In diesem Prozeß entwickelt sich ein neues Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitern: Muß es einerseits das Ziel der Gewerkschaft sein, die betrieblichen Kämpfe in den "allgemeinen Kampf der Arbeiterklasse einzufügen" (GARAVINI, S. 216), so ist nunmehr auch diese allgemeine Aktion keine Abstraktion von der wirklichen Situation der Arbeiter in den Betrieben (mehr), sondern diese allgemeine Aktion findet ihren Ausgangspunkt in den Betrieben; die Gewerkschaft selbst versteht sich als ein "ständiger Aktionsvorschlag" (CARNITI, S. 191) an die Arbeiterklasse. Das heißt aber (zumindest für die CGIL) nicht, daß nun diese allgemeine Aktion die Summe vieler betrieblicher Kämpfe und deren bloße Verallgemeinerung ist. " ... in der Beziehung zwischen Arbeitern, Gewerkschaften und Delegierten (sammelt) die Gewerkschaft nicht nur alles auf, was von den Arbeitern kommt, sondern sie stellt, als Vereinigung aller Arbeiter einen - selbstverständlich demokratischen - Diskussionszusammenhang her, um die Klasseneinheit zu erreichen. Letztlich entscheiden immer die Arbeiter." (GARAVINI, S. 217). Die allgemeine Aktion der Arbeiterklasse wird so, zumindest vom linken Flügel der CGIL, stets als Ausdruck der Erfahrung und der Kämpfe der Arbeiter verstanden.
So ist es auch nicht verwunderlich, daß in den Auseinandersetzungen nach 1971, die von der Gegenoffensive von Kapital und Staat (Mitte-Rechts-Regierung) bestimmt werden, der Hauptstoß sich gegen diese neuen Machtpositionen der Arbeiter richtet. Die Forderungen des Kapitals nach Beschneidung des Streikrechts und nach Reglementierung der betriebsnahen Tarifpolitik führen zu neuen schweren Auseinandersetzungen, in die die Gewerkschaften aber gestärkt hineingehen. Denn es erweist sich, daß gerade die inhaltliche Diskussion zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitern (die zudem - wie GARAVINI darstellt - unabhängig, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht, an dieser Diskussion beteiligt sind) die eigentliche Stärke der gewerkschaftlichen Politik ausmacht. (Daß die Vorstellungen von GARAVINI, CARNITI und SCLAVI praktische Politik ausdrücken, könnte am Beispiel der Auseinandersetzungen um den Tarifvertrag 1973 illustriert werden (16)).

8. Ein wesentliches Resultat der Klassenkämpfe in Italien seit 1969 ist die Einsicht, daß jede Kampfesinitiative, die sich die Beseitigung der Unterdrückung der Arbeiter im Betrieb und in der Gesellschaft zum Ziel setzt,

von der Ausbeutung der Arbeiter im Betrieb ausgehen muß. (16) "In der F.A.T.M.E. (Firma in Rom, Verf.) besteht unter den Arbeitern das Bewußtsein, daß man für die Gesellschaft im Betrieb kämpfen muß. Aber man muß den Unternehmer auch in der Gesellschaft bekämpfen. Denn der Kampf gegen die Ausbeuter nur in der Fabrik reicht nicht aus. Aus diesem Grunde wollen wir keine Gewerkschaft, die die Aufgaben einer Partei übernimmt. In einer Gewerkschaft kann man nicht alle Ideen vertreten, die es innerhalb der Arbeiterklasse gibt. Eine Gewerkschaft muß die Probleme der Arbeiter in den Betrieben behandeln, sie muß das so tun, daß die Arbeiter das Leben der Gesellschaft im Interesse der Arbeiter umstrukturieren" (17). In dieser Aussage eines Delegiertenrats ist die Gewerkschaft als eine die Arbeiter unabhängig von ihren besonderen politischen Ideen zusammenfassende Organisation begriffen; als Organisation des erfahrenen, über die Ausbeutung im Betrieb vermittelten Klassengegensatzes, der die Arbeiter zusammenschließt, unabhängig von ihren politischen Vorstellungen. Die Trennung von Gewerkschaft und Partei ergibt sich aus der Notwendigkeit einer einheitlichen Klassenorganisation. Als solche Klassenorganisation hat sie vom Widerspruch von Lohnarbeit und Kapital im Betrieb auszugehen. Von diesem Widerspruch aus entwickelt sich die Möglichkeit, daß die Arbeiter den Zusammenhang zwischen der Ausbeutung im Betrieb und der Unterdrückung in der Gesellschaft erfahren und begreifen. Dieses Begreifen muß von den kontrollierbaren Erfahrungen der Arbeiter ausgehen: Das Bewußtsein ihrer Lage als Klasse der Unterdrückten innerhalb der Gesellschaft und die Vorstellungen von der Notwendigkeit der Umwandlung der bestehenden Gesellschaft ist nicht einfach Produkt der Verbreitung politischer Ideen, sondern für die Arbeiterklasse eben Produkt des prozessierend entwickelten Bewußtseins vom Zusammenhang zwischen Betrieb und Gesellschaft. Die Gewerkschaft als Klassenorganisation hat darin die Aufgabe, selber den Zusammenhang der Arbeiter über den einzelnen Betrieb hinaus gegenüber dem Kapital und dem bürgerlichen Staat herzustellen bzw. an den entwickelten Bedürfnissen anknüpfend eine solche Orientierung zu konsolidieren. Dabei zeigt sich, daß in dem Maße, in dem die Arbeiter über die Praxis sich des gesamtgesellschaftlichen Zusammenhangs ihrer Klassenlage bewußt werden und diese Erkenntnis auch über Forderungen an die gewerkschaftliche Politik formulieren, von ihnen die politischen Probleme der Klasseneinheit und des Klassenkampfes viel stärker erfahren werden. Der Politisierung im Kampf um die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, der Aneignung des Systems der Arbeit im Betrieb gegen das Kapital, folgt die weitergehende Politisierung im Kampf um die Veränderung des Systems der Gesellschaft: LENIN wird (wie Peter Schneider schreibt) in seinen historischen Zusammenhang zurückgestellt. Gerade innerhalb eines solchen Bewußtwerdungsprozesses kann eine Politik des kämpferischen Reformismus, wie sie von der CGIL umgesetzt wird, wichtige Einsichten vermitteln: Sie vermag nicht nur mithilfe von Klassenkämpfen wichtige Machtpositionen innerhalb

der kapitalistischen Gesellschaft zu erobern, die die Aktion der Klasse sichern oder aber erweitern können. Diese Politik mag auch, soweit sie an die Grenzen, die ihr in der kapitalistischen Gesellschaft gesetzt sind, stößt, wichtige Einsichten in den Klassencharakter des bürgerlichen Staats vermitteln.

In dieser Funktion kann die Gewerkschaft nie als die revolutionäre Organisation der Arbeiterklasse handeln, gerade weil sie die einheitliche Organisation aller Arbeiter ist. Wir haben aber gezeigt, daß in ihrem Handeln, soweit sie die Inhalte der Kämpfe an der Basis aufnimmt (oder aufnehmen muß), sich die revolutionären Potenzen der Arbeiterklasse entfalten können. Der damit gesetzte Widerspruch in der Gewerkschaftsbewegung, die Interessen der Arbeiter gegen das Kapital in der bürgerlichen Gesellschaft zu vertreten, und dem aus dem Kampf erwachsenen Anspruch, diese Produktionsverhältnisse umzuwälzen, das Lohnsystem abzuschaffen, dieser Widerspruch wird sich vielmehr in dem Maße in der Gewerkschaft entwickeln müssen, als die kapitalistische Gesellschaft, sei es in dem naturwüchsigen Prozeß der Kapitalentwicklung, sei es über die Aktion des bürgerlichen Staats, der gewerkschaftlichen und/oder reformerischen Aktion Grenzen setzt. Diese sind allerdings enger oder weiter gezogen nicht nur nach dem Grad der Entwicklung des Kapitals, sondern auch nach dem Grad der Schwäche oder der Stärke der Arbeiterbewegung, wie uns gerade das Beispiel der italienischen Arbeiterbewegung vor Augen führt. Damit stellt sich mit der Abschwächung der politischen Differenzen in der Gewerkschaftsbewegung das Problem der politischen Organisierung außerhalb der Gewerkschaft erneut.

Wir können an dieser Stelle nicht auf diese Grenzen und damit auf die konkreten Probleme der italienischen Klassenbewegung eingehen, wie sie sich aktuell in dem Versuch des Kapitals und des bürgerlichen Staats darstellen, unter Ausnutzung der Wirtschaftskrise wichtige Zugeständnisse an die Arbeiterbewegung wieder zurückzunehmen oder aber den Vereinheitlichungsprozeß von CGIL, CISL und UIL abzublocken, indem die rechten Flügel in CISL und UIL gegen die Klasseneinheit an der Basis mobilisiert werden. Wohl aber kann jetzt schon festgehalten werden, daß die Erfahrungen der Kämpfe zeigen, daß sich der Handlungsspielraum der Arbeiterorganisationen (auch in der Krise) enorm ausweitet, wenn diese Organisation von der Einheit der Klasse getragen ist und ihre Politik Resultat der Dialektik von unmittelbaren Bedürfnissen der Arbeiter in den Betrieben und gesellschaftlicher Entwicklung der Klasse ist.

gesellschaftliche Forderungen koordiniert umfassen, ist insbesondere der Verlauf des Willensbildungsprozesses exemplarisch: Eine zunächst intern erarbeitete Plattform wird zur breiten Diskussion in die Betriebe gegeben, auf Basis der Diskussionen beschließt die Delegiertenversammlung des FLM eine modifizierte Plattform für die Verhandlungen, die erneut zur endgültigen Formulierung in die Betriebs- und regionalen Versammlungen gegeben wird, um dann endgültig auf der nationalen Versammlung des FLM beschlossen zu werden. Die Verhandlungen mit den Unternehmern wurden permanent durch Aktionen in den Betrieben und regional unterstützt...

(17) IMSF, a.a.O., S. 122

Literaturhinweise

Für diejenigen, die den Hintergrund der hier vorgelegten Texte genauer aufarbeiten wollen, eignen sich die Arbeiten von Albers, Goldschmidt und Oehlke sowie die im Kursbuch 26 und der IMSF-Studie veröffentlichten Beiträge. Zum politisch-ökonomischen Hintergrund bietet die Arbeit von Salvati u.E. eine gute Analyse, wenngleich seine Schlußfolgerungen für die weitere Entwicklung teilweise falsch sind. Zur aktuellen Entwicklung liegen allgemein zugänglich Beiträge im GEWERKSCHAFTSSPIEGEL vor (bes. Nr. 23/24/1972 ein Beitrag über den widersprüchlichen Verlauf der Vereinheitlichungsbewegung von CGIL, CISL und UIL, der von W. Roth verfaßt wurde, und der Von Renate Genth in Nr. 16/17/1973. Zur neueren theoretischen Diskussion vgl. V.Foa, S.Garavini, A.Lettieri u.a.: Für eine gewerkschaftliche Linke. (erscheint demnächst in der Internationalen Marxistischen Diskussion).

Quellenverzeichnis

F. Momigliano, I sindacati e la programmazione: autonomia, partecipazione, subordinazione dei sindacati nei confronti della programmazione economica nazionale, in: Sindacati, progresso tecnico, programmazione economica, Turin 1966, S. 159-191.

A. Novella, Saluto al VI Congresso CISL, Rom 17. Juli 1969, in: Potere contro potere, Rom 1970, S. 92-101.

P. Carniti, Più potere per cambiare la condizione operaia, Referat auf dem VI. Regionalkongreß der FIM-CISL, Mailand Jan. 1969, in: Dibattito sindacale.

G. Sclavi, Sulla contrattazione a livello di grande impresa, in: Quaderni di Rassegna sindacale, no. 20, Okt. 1968, S. 26-41

S. Garavini, Strutture dell'autonomia operaia sul luogo di lavoro, in: Quaderni di Rassegna sindacale, no. 24, Dez. 1969, S. 19-27.

G. P. Cella/ B. Manghi, Analisi critica del sistema di qualifiche, in: Dibattito sindacale, VII, no. 3, Mai-Aug. 1970, S. 11-25.

Der MERVE-VERLAG Berlin ist ein sozialistisches Kollektiv, das die Reihe INTERNATIONALE MARXISTISCHE DISKUSSION herausgibt.

Kalkulation, Rechnungsführung, Druck, Vertrieb usw. machen wir gemeinsam, d.h. im arbeitsteiligen Zusammenhang mit den Arbeiten, die aus der Herausgabe der Texte entstehen. Selbstagitation und Erarbeitung der Grundlagen der Marx'schen Theorie sind bei uns verbindlicher Bestandteil der Kollektivarbeit.

In der Reihe INTERNATIONALE MARXISTISCHE DISKUSSION verlegen wir regelmäßig (15-20 Hefte im Jahr) Arbeiten zu Problemen marxistischer Theorie und nicht-revisionistischer Praxis. Diese Arbeiten sollen zur Klärung des Revisionismusbegriffs beitragen, und damit Theorie- und Strategiebildung fördern, deren jede revolutionäre Praxis bedarf. In diesem Umkreis stehen die Arbeiten zur Imperialismus-, Klassen-, Staats- und Parteitheorie. Dabei werden wir sowohl die methodologische Problematik solcher Theorien als auch ihren Niederschlag in Kampfstrategien revolutionärer Gruppen berücksichtigen.

Der MERVE-VERLAG ist kein Profitunternehmen.